

СОДЕРЖАНИЕ
ВВЕДЕНИЕ
Глава 1. Трудовой статус руководителя
Глава 2. Некоторые вопросы трудового договора с руководителем организации
2.1. Состав труда руководителя организации
2.2. Ответственность руководителя организации
Глава 3. Прекращение трудового договора с руководителем
3.1. Прекращение трудового договора с руководителем по инициативе работодателя
3.2. Гарантии для руководителя организации, предоставляемые в случае его увольнения
ЗАКЛЮЧЕНИЕ
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Юридический институт
институт

Кафедра трудового и экологического права
кафедра

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой

Е.И. Петрова

подпись инициалы, фамилия

« 16 » 06 2016 г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

40.03.01 «Юриспруденция»

код – наименование направления

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР С РУКОВОДИТЕЛЕМ ОРГАНИЗАЦИИ

тема

Руководитель

С.П. Басалаева 06.06.2016 г.

подпись, дата

доцент, к.ю.н.

должность, ученая степень

С.П. Басалаева

инициалы, фамилия

Выпускник

М.М. Журавлева 05.06.2016 г.

подпись, дата

студентка 4 курса

курс

А. В. Журавлева

инициалы, фамилия

Нормоконтролер

С.П. Басалаева 06.06.2016 г.

подпись, дата

доцент, к.ю.н.

должность, ученая степень

С.П. Басалаева

инициалы, фамилия

Красноярск 2016

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
Глава 1. Трудовой статус руководителя организации.....	6
Глава 2. Содержание трудового договора с руководителем организации.....	25
2.1. Материальная ответственность руководителя организации	25
2.2. Заработная плата руководителя организации	34
Глава 3. Прекращение трудового договора с руководителем организации....	47
3.1. Прекращение трудового договора с руководителем организации по дополнительным основаниям	47
3.2. Гарантии для руководителя организации, предоставляемые в случае его увольнения	60
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	69
СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ	77

ВВЕДЕНИЕ

Сегодня в сложной экономической ситуации собственники многих организаций хотят найти наиболее грамотных и эффективных управленцев. В трудовом законодательстве чрезвычайно актуальны вопросы, касающиеся отношений между организацией и ее руководителем. Правовое регулирование труда руководителя организации – одна из самых сложных и дискуссионных тем в трудовом праве России. Из-за постоянных изменений законодательства вопросы, связанные с указанными выше субъектами становятся все более острыми и актуальными. Они касаются юридических лиц любой организационно-правовой формы и формы собственности.

В связи со сложностью трудовой функции руководителя организации, степень ответственности и доверия, которые он принимает на себя руководителем, регулируя отдельно взятые вопросы его деятельности, возникает потребность в целой системе норм – как общих, так и частных. Следовательно, обработка обозначенной темы имеет большое практическое и юридическое значение.

Объектом исследования являются трудовые отношения, возникшие в процессе реализации норм трудового права, на основании заключения трудового договора.

Предметом исследования: нормы трудового права России, регламентирующие труд руководителя организации на основании заключения трудового договора, в том числе судебная практика применения указанных норм и специальная научная литература.

Цель настоящей работы: исследовать недостатки и преимущества применения норм трудового права к такой отдельной категории лиц, как руководителю организации, на этой основе выработать предложения по совершенствованию трудового законодательства по отношению к содержанию трудового договора с руководителем организации.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие **задачи**:

1) Определить общий трудово-правовой статус руководителя организации, выяснить правовую природу заключаемого с ним договора;

2) Раскрыть некоторые положения, связанные с содержанием трудового договора такие, как особенности заработной платы руководителя организации и привлечение его к материальной ответственности;

3) Рассмотреть основания увольнения, предназначенные только для руководителя организации и в чем их особенность, гарантии, предусмотренные при увольнении.

При написании выпускной квалификационной работы использовались **труды** таких исследователей, как: Кузнецова В.В., Бриллиантова Н.А., Архипов В.В., Шиткина И.С., Зайцева О.Б., Бахрах Д.Н., Ожегов С.И., Мартиросян Э.Р., Кельцева А.А., Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А., Е. Б. Хохлов и других авторов.

Нормативную базу настоящего исследования составили: Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, федеральные законы и подзаконные акты.

Структура отражает хронологию трудовых отношений с руководителем организации. Глава первая посвящена трудовому статусу руководителя организации. Дается определение и признаки таким понятиям, как «должностное лицо», «должность», «руководитель», требования к профессиональным и личностным качествам руководителю организации. Вместе с тем в содержание настоящей главы входит вопрос о том, какой договор с ним заключать. Дается ответ на вопрос о правовом регулировании деятельности руководителя единственного учредителя. Вторая глава содержит особенности выплаты заработной платы управленцу и процедуру привлечения его к материальной ответственности. Глава третья включает в себя специальные основания увольнения, перечисленные в ст. 278 ТК РФ и общую характеристику. Следует упомянуть и о гарантиях, предусмотренных для руководителей в этом случае.

Для решения обозначенных в работе вопросов использовались **правовые средства**, относящиеся к различным институтам трудового права, а также такие частно-научные методы познания, как системный подход, комплексный анализ, формально-логического толкования.

Теоретическая и практическая значимость настоящего исследования заключается в том, что произведен анализ российского законодательства и судебной

практики относительно трудового договора с руководителем организации, выявлены недостатки отраженной в нормах отечественного права позиции российского законодательства, разработаны некоторые предложения по улучшению законодательства в исследуемой области, а также предложены конструкции, позволяющие применительно к действующей нормативной базе разрешить ряд возникающих проблем.

Глава 1. Трудовой статус руководителя организации

Во многих отраслях права используется так или иначе такое понятие, как должностное лицо. Эта категория всегда занимает особое место в определенных правоотношениях. Не является исключением и трудовые. Безусловно такие лица должны обладать особыми признаками, которые дифференцируют их от других работников.

Ц.А. Ямпольская придерживалась той позиции, что к отличительным признакам должностного лица надо относить правомочия этих лиц на совершение юридически значимых действий, направленных на возникновение, изменение или прекращение правовых отношений. Также это мнение было воспринято и А.Б. Сахаровым, И.Ф. Панкратовым, Б.М. Лазаревым и др.¹

Обычно в литературе под должностью принято понимать структурную единицу какой-либо организации, которая предопределяет содержание и объем связанных с нею полномочий для занимающего ее лица. В трудовом законодательстве должность связывают с понятием трудовой функции, с выполнением работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации или конкретным видом выполняемой работы.²

Руководитель является первым должностным лицом той или иной организации, действующее от имени юридического лица без доверенности. Под руководством следует понимать управление, направление, обозначение ориентиров и быть во главе чего-либо.³ Поэтому именно руководитель имеет возможность влиять на поведение людей, мотивировать их к достижению общих целей, при этом качество управления со стороны руководителя играет очень важную роль.

Безусловным преимуществом ТК РФ является то, что в нем были помещены нормы, регулирующие отдельно трудовые отношения руководителя. Это более-менее разрешило проблемы, которые связаны с неопределенностью правового статуса руководителя. Самый, пожалуй, широко обсуждаемый вопрос в

¹ Зайцева О.Б. К вопросу об особом трудовом статусе руководителя организации/О. Б. Зайцева // Российский ежегодник трудового права.-2007. - № 3. - С. 338 – 352;

² Бахрах Д.Н. Основные понятия теории социального управления./Д.Н. Бахрах.- Пермь: 1978.- 54с.;

³ Ожегов С.И. Словарь русского языка./С.И.Ожигов.- Москва: 1968.- С. 583..

юридической литературе по поводу того, какие отношения возникают между руководителем и самой организацией как работодателем: трудовые или гражданско-правовые. Ответ на данный вопрос позволил четко определить вид юридической правосубъектности (трудовая или гражданско-правовая), которой обладает руководитель организации.⁴

А.А. Кельцева выделяет основное отличие правового статуса руководителя, которое воплощается в том, что он представляет интересы собственника и наделен функциями работодателя в отношении к другим работникам организации, находящейся под его руководством, но стоит учитывать, что с другой стороны он сам является наемным работником. Также можно выявить такие черты, как неопределенный круг обязанностей и повышенная ответственность. Руководитель действует в организационно-управленческой сфере от имени собственника имущества; представляет работодателя в возникающих правоотношениях с работниками; ведет в интересах собственника предпринимательскую деятельность; организует процесс труда; решает кадровые вопросы; вместе с тем он предоставляет свой труд в распоряжение собственника имущества, т.е. является, по сути, работником, работающим по трудовому договору.⁵

А.Ф. Нуртдинова и Л.А. Чиканова отмечают, что руководитель вместе с иными работниками объединен правилами внутреннего трудового распорядка и в силу своего статуса обязан исполнять волю работодателя (собственника имущества предприятия), что исключает автономию воли, характерную для гражданско-правовых отношений. Руководитель не осуществляет ее на свой риск и не обладает имущественной самостоятельностью, что необходимо для того, чтобы возникшие отношения можно было рассматривать как гражданско-правовые.⁶ Трудоправовую природу отношений, в частности руководителя акционерного общества, подчеркивает Е.Б. Хохлов, выделяя такой признак, как выполнение руководителем

⁴ Мартиросян Э.Р. Правовая природа отношений между руководителем организации и собственником ее имущества // Э.Р. Мартиросян // Государство и право. -1996. -№ 10.- С. 48 - 54;

⁵ Кельцева А.А. Особенности заключения и расторжения трудового договора (контракта) с руководителем организации // А.А.Кельцева // Законодательство. -1997. -№ 4. -С. 41-49;

⁶ Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Соотношение трудового и нового гражданского законодательства. Новый Гражданский кодекс России и отраслевое законодательство / А.Ф. Нуртдинова, Л.А. Чиканова // Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ.- Москва.-1995. -С. 14.

общества четкой определенной трудовой функции, которая установлена уставом, регламентом и другими локальными нормативными актами; оплата его труда осуществляется на общих основаниях за счет средств, предназначенных для этих целей.⁷ ТК РФ, вступивший в силу с 1 февраля 2002 г., первый раз в трудовом праве сформулировал нормативное определение руководителя организации. Можно сказать, что уже на законодательном уровне закреплена тудоправовая природа руководителя организации.

Согласно ст. 273 ТК РФ "руководитель организации - физическое лицо, которое в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа".⁸ Такое определение не сильно подчеркивает то, что руководитель является одновременно и должностным лицом, выполняющего организационно-распорядительные функции по осуществлению руководства подчиненными лицами, а также административно-хозяйственные функции, выражающиеся в осуществлении полномочий по управлению и распоряжению имуществом организации, и, как следствие, руководитель в отличие от иных работников несет практически все виды юридической ответственности: уголовную, административную, гражданско-правовую, дисциплинарную и материальную.

В гражданском праве руководитель организации представляется как единоличный исполнительный орган управления юридического лица. Т.А. Бойченко полагает, что формулировка ст. 273 ТК РФ по отношению к руководителю, который "осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа", искажает смысл ст. 53 ГК РФ, из которой

⁷ Хохлов Е.Б. Правовое регулирование труда в современных условиях: Дис. ... д-ра юрид. наук. 12.00.05/ Хохлов Евгений Борисович. – Санкт-Петербург: 1992. –С. 131-154;

⁸ Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. конституционный закон от 30. 12. 2001 № 197-ФЗ ред. от 30.12.2015.// Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

четко следует, что орган юридического лица выполняет функции юридического лица в любых отношениях: гражданско-правовых, налоговых, финансовых, трудовых и др. И более правильной была бы такая формулировка ст. 273 ТК РФ: "Руководитель как единоличный исполнительный орган организации осуществляет руководство этой организацией".⁹ Приведенный термин "руководство" демонстрирует достаточно емкое содержание, включающее в себя не только участие в общественных отношениях, входящих в предмет трудового права, но и выполнение функций юридического лица в гражданско-правовых отношениях. В российском праве сложилась традиция, согласно которой без доверенности от имени юридического лица может действовать только руководитель. В полномочия руководителя как единоличного исполнительного органа обычно входят: оперативное руководство производственно-хозяйственной деятельностью; издание приказов, распоряжений и других актов; заключение договоров, соглашений от имени общества, выдача доверенностей; составление и утверждение штатного расписания, прием на работу и увольнение работников; несение персональной ответственности за состояние учета и отчетности, договорную, патентную и трудовую дисциплину, т.е. руководитель одновременно участвует в гражданско-правовых отношениях в качестве органа юридического лица и в трудовых отношениях как работник, в трудовую функцию которого входит организация труда работников учреждения и управление трудом.¹⁰

Руководитель - это физическое лицо, наделенный обязанностью в соответствии с определенными нормативными правовыми актами осуществлять руководство организацией и выполнять функции ее единоличного исполнительного органа. Руководитель организации любой организационно-правовой формы и формы собственности обладает исполнительно-распорядительными и административно-хозяйственными функциями, позволяющими считать его

⁹ Бойченко Т.А. Правовой статус работодателя: Автореф. дис. ... канд. юрид. Наук: 12.00.05/Бойченко Татьяна Александровна.- Москва: 2003. -С. 14 – 15;

¹⁰ Мартиросян Э. Р., Бойченко Т.А. Правовое положение руководителя организации / Э.Р. Мартиросян, Т.А.Бойченко// Управление персоналом. - 2000. -№ 4. - С. 30 – 35.

должностным лицом, несущим юридическую ответственность по нормам российского права.

От того, насколько качественный труд руководителя, напрямую зависит и успех трудовой деятельности всех работников организации. Поэтому руководитель, помимо прочих, наделен и предпринимательскими правомочиями, такими как: право самостоятельно формировать производственную программу, выбирать поставщиков и потребителей своей продукции, устанавливать на нее цены, осуществлять внешнеэкономическую деятельность, распоряжаться прибылью и др. Таким образом, необходимо отметить многогранную трудовую функцию руководителя. Которое управляет организацией, занимается контролем деятельности самого юридического лица, выступает в обороте от его имени, исполняет обязанности юридического лица перед государством, работниками, контрагентами и третьими лицами, т.е. руководитель имеет возможность в пределах, установленных законом, определять условия устанавливаемых правоотношений, права и обязанности сторон, порядок их исполнения, основания изменения и прекращения правоотношений, содержание и в известных пределах условия ответственности. Не случайно, несмотря на нормативную определенность взаимоотношений единоличного исполнительного органа юридического лица после принятия ТК РФ, в юридической литературе по-прежнему идет спор о природе отношений юридического лица и субъектов, осуществляющих функции его органов. Например, П.В. Степанов считает, что такие отношения можно назвать как трудовыми, так и внутрикорпоративными, элементом содержания которых являются права корпоративной власти и обязанности корпоративного подчинения.¹¹

Под нормы ТК РФ подпадают руководитель организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, кроме тех случаев, когда руководитель организации - единственный участник (учредитель), член организации, собственник ее имущества; управление организацией осуществляется по договору с другой организацией (управляющей организацией) или

¹¹ Степанов П.В. Правовая квалификация отношений, возникающих между единоличным исполнительным органом и акционерным обществом /П.В. Степанов// Хозяйство и право.- 2002. -№ 12. -С. 92 – 94;

индивидуальным предпринимателем (управляющим), что также закреплено в ст. 273 ТК РФ. Вид организации всегда придает особенности правового статуса руководителя.¹²

Руководитель организации всегда осуществляет нормативное и кадровое руководство. К.Д. Скрипник приводит в пример определение американского Общества по управлению кадрами, в котором управление деятельностью людей - это искусство набирать, подготавливать и сохранять квалификационную рабочую силу таким образом, чтобы добиться максимальной эффективности и экономии при выполнении функций и достижении целей организации; стержень управления - достижение целей посредством других людей, т.е. управление можно понимать как целенаправленное воздействие руководителя на личность работника и на коллектив работников. В фундаменте управления работниками и их коллективами лежит творческий подход, знание способов коммуникации и психологических особенностей личности. Таким образом, при выборе лица, являющегося претендентом на должность руководителя организации, следует ориентироваться на такие критерии как: 1) профессиональное образование; 2) наличие стажа работы по специальности; 3) организаторские и коммуникативные способности; 4) способность к сотрудничеству и межличностные контакты; 5) способность принимать решение, осуществлять аргументацию и оценочное сравнение, т.е. умение сопоставлять достоинства и недостатки различных вариантов развития событий или ситуаций, оценивать их соответствие поставленным целям, а также выделять условия и логику развития событий и ситуаций; 6) деловая ориентация, т.е. установка на продуктивную деятельность для достижения результата; 7) способность к обучению, т.е. способность к поиску новых знаний, овладению умениями и навыками; 8) системное мышление, т.е. способность создавать новые варианты решения проблемы, понимание как структуры в целом, так и взаимосвязи

¹² Зайцева О.Б. К вопросу об особом трудовом статусе руководителя организации/О. Б. Зайцева // Российский ежегодник трудового права.- 2007. - N 3. - С. 338 – 352.

между различными аспектами ситуации; 9) нормальное психофизиологическое состояние здоровья.¹³

Затруднительно отобрать из всех претендентов на должность руководителя, опираясь на критерии, указанные выше (исключением являются те качества, которые возможно подтвердить соответствующими документами). В законодательстве Российской Федерации нет императивных норм, закрепляющих те или иные требования руководителям и к работникам. По общему правилу организации, финансируемые из бюджета соответствующего уровня и осуществляющие деятельность в сфере образования, здравоохранения, культуры, предъявляют к руководителям лишь обязательные профессиональные и психофизиологические требования, закрепленные в законодательстве применительно к отдельным категориям работников. В коммерческих организациях довольно часто руководителями назначаются лица, в руках которых сосредоточен контрольный пакет акций, если говорить об акционерных обществах. В некоторых случаях также может сложиться ситуация, когда при наследовании контрольного пакета акций крупным акционером может стать несовершеннолетний, достигший возраста 16 лет и имеющий возрастной критерий общей трудовой правосубъектности физического лица по трудовому праву России. В следствии эмансипации он имеет возможность приобрести полную гражданскую правосубъектность, а затем и право на управление организацией, осуществляя кадровый подбор по своему усмотрению. Поэтому вполне логично допустить такую ситуацию, что именно столь юное лицо и станет единоличным исполнительным органом – руководителем организации.

В таком случае возникает проблема. Гражданское право обозначает объектом сделок, в том числе, предприятия, собственником которых может быть как несовершеннолетний, так и полностью недееспособный гражданин, являющееся субъектом гражданского права, но, тем не менее, такое лицо не может быть полноценным субъектом трудового права. В частности, п. п. 8 - 9 ст. 20 ТК РФ

¹³ Скрипник К.Д. Управленческая деятельность: структура, функции, навыки персонала./К.Д. Скрипник – Москва: 2000. - С. 35-44.

подчеркнута отдельная возможность физического лица, достигшего возраста 18 лет, имеющего самостоятельный доход, но ограниченного судом в дееспособности (или признанного судом недееспособным), заключать трудовые договоры с работниками с письменного согласия попечителей (опекунов), но только в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства; другие случаи не предполагаются в принципе.¹⁴

Согласно ст. 19 Конституции РФ и ст. 3 ТК РФ, которые устанавливают равенство всех граждан и запрещают дискриминации по самым различным основаниям, стоит затронуть вопрос о возможности занятия должности руководителя организации женщиной. В практике часто бывает такое, когда во главе акционерных обществ, производственных кооперативов становятся женщины, в частности одинокие матери. Следовательно, особая трудовая правосубъектность должностного лица, выступающего в роли руководителя, дополняется гарантиями, предусмотренными в трудовом праве для беременных женщин и женщин, имеющих детей, чья трудовая правосубъектность имеет специальный характер, обусловленный необходимостью правовой защиты подобных работников. Таким образом, одинокую мать-руководителя организации нельзя уволить, например, по п. 2 ст. 278 ТК РФ в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора (решение о прекращении трудового договора по указанному основанию в отношении руководителя унитарного предприятия принимается уполномоченным собственником унитарного предприятия органом в порядке, установленном Правительством РФ), в связи с тем, что в ст. 261 ТК РФ, устанавливающей гарантии беременным женщинам и женщинам, имеющим детей, при расторжении трудового договора, не упоминается ст. 278 ТК РФ; как следствие, увольнение по п. 2 ст. 278 ТК РФ руководителя, являющегося одинокой матерью, невозможно.¹⁵

¹⁴ Мартиросян Э., Бойченко Т. Правовое положение руководителя организации / Э.Р. Мартиросян, Т.А.Бойченко// Управление персоналом. - 2000. -N 4. - С. 30 – 35.

¹⁵ Бойченко Т.А. Правовой статус работодателя: Автореф. дис. ... канд. юрид. Наук: 12.00.05/Бойченко Татьяна Александровна.- Москва: 2003. -С. 14 – 15;

Важным и широко обсуждаемым вопросом в теории, в судебной практики и иной правоприминительной практики является правовая квалификация договора, заключаемого с руководителем организации.

Очень часто арбитражные суда применяют к договорам с руководителем организации нормы о гражданско-правовых сделках. Например, Определение ВАС РФ от 06.09.2013 N ВАС-11493/13¹⁶, Постановление Первого арбитражного апелляционного суда от 05.02.2013 по делу N А43-25287/2010¹⁷, Постановление Федерального арбитражного суда Волго-Вятского округа от 17.05.2013 по делу N А43-25287/2010¹⁸. В этих случаях судами применялись не нормы трудового права, а о недействительности сделок по законодательству о банкротстве. Можно упомянуть и Определение ВАС РФ от 31.10.2013 N ВАС-15525/13¹⁹ по делу о признании недействительными пункта трудового договора и приложения к нему, о применении последствий недействительности сделки.

Суды общей юрисдикции напротив применяют к отношениям такого рода нормы трудового законодательства. Основные аргументы сводятся к тому, что трудовое право имеет свой предмет и метод регулирования общественных отношений, отличные от предмета и метода гражданского права. Именно в силу специфики предмета и метода регулирования, а также с учетом невозможности возвращения сторон в первоначальное положение после исполнения условий трудового договора полностью или частично, в трудовом законодательстве отсутствуют нормы о недействительности трудового договора. Ст. 9 ТК устанавливает, что трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством. Если такие условия включены в трудовой договор, то они не могут применяться. Таким образом, трудовое законодательство не содержит механизма признания

¹⁶ Определение ВАС РФ по делу № ВАС-11493/13 [Электронный ресурс]: от 06.09.2013. //Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

¹⁷ Постановление Первого арбитражного апелляционного суда по делу № А43-25287/2010 [Электронный ресурс]: от 05.02.2013. //Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>;

¹⁸ Постановление Федерального арбитражного суда Волго-Вятского округа по делу № А43-25287/2010 [Электронный ресурс]: от 17.05.2013. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>;

¹⁹ Определение ВАС РФ по делу № ВАС-15525/13 [Электронный ресурс]: от 31.10.2013. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>;

трудового договора недействительным. В нем нет аналога ст. 168 Гражданского кодекса Российской Федерации.

Помимо этого, судом обращает внимание на невозможность квалификации трудового договора как крупной сделки, требующей одобрения акционерами общества, поскольку гарантии, предусмотренные договором, предоставляют работнику защиту от соответствующих последствий при увольнении, наступление которых зависит исключительно от воли уполномоченного органа управления организации.²⁰

В защиту этой позиции существуют и разъяснения высших судебных органов, например, Определение Верховного Суда РФ от 14.12.2012 N 5-КГ12-61, в котором было отказано в признании недействительным условия трудового договора об установлении выплаты компенсации за досрочное расторжение трудового договора. Верховный Суд РФ отмечал вышеуказанную позицию и ранее, указывая, что регулирование трудовых отношений с помощью прямого или по аналогии закона применения норм гражданского законодательства противоречит ст. 5 ТК. РФ, и не предусмотрено ст. 2 ГК РФ, что "...в отличие от гражданского законодательства в трудовом законодательстве отсутствуют понятия недействительности трудового договора. Это обусловлено тем, что трудовые договоры, по сути, представляют особый вид договоров, объект которых - выполнение трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или в должности) с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка..."²¹

В 2014 появилось Постановление Пленума ВАС РФ от 16.05.2014 N 28 "О некоторых вопросах, связанных с оспариванием крупных сделок и сделок с заинтересованностью". Согласно п.10 этого Постановления для обществ с ограниченной ответственностью и акционерных обществ положения корпоративного законодательства о крупных сделках и (или) сделках с заинтересованностью не исключают возможности квалификации в качестве таких

²⁰ Определении Московского городского суда по делу № 33-24421// [Электронный ресурс]: от 17.08.2010.// Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

²¹ Определение Верховного Суда РФ по делу № 5-КГ12-61 [Электронный ресурс]: от 14.12.2012.// Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

сделок заключаемого с работником общества договора или его отдельных положений. Более того, Пленум ВАС даже разъяснил особенности порядка расчета для целей оценки такой сделки: "С учетом всех обстоятельств дела о возможности квалификации трудового договора как крупной сделки могут свидетельствовать его положения, предусматривающие выплаты (разовую или неоднократные) денежных средств работнику в случае увольнения и (или) наступления иных обстоятельств либо заработной платы за период действия трудового договора, размер которых составляет 25 и более процентов балансовой стоимости активов общества. В случае заключения бессрочного трудового договора в качестве расчетного периода для целей оценки сделки как крупной берется, с учетом ежегодного характера отчета органов управления хозяйственного общества о своей деятельности перед участниками, один год."²²

При решении вопроса о том, нарушает ли интересы юридического лица заключение трудового договора, судам следует оценивать, насколько его условия отвечали обычным условиям трудовых договоров, заключаемых со специалистами аналогичной квалификации и соответствующего профессионального уровня, с учетом характера обязанностей сотрудника, в том числе о неразглашении информации, неконкуренции (после увольнения), масштаба и прибыльности бизнеса и т.п."

Таким образом, если придерживаться позиции вышеуказанного Пленума ВАС РФ, то трудовой договор может всегда признаваться арбитражными судами сделкой. Пленум ВАС РФ не дает ответ на то, каким образом и возможно ли в принципе применять правила о недействительности сделок к трудовому договору с работниками, учитывая отсутствие понятий "сделка" и "недействительность трудового договора" в трудовом праве.

По убеждению В. В. Кузнецовой, отношения с руководителем организации следует определять преимущественно как трудовые. Автор приводит ряд следующих аргументов:

²² Постановление Пленума ВАС РФ № 28 "О некоторых вопросах, связанных с оспариванием крупных сделок и сделок с заинтересованностью" [Электронный ресурс]: от 16.05.2014. // СПС «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>;

1) неравноправие сторон правоотношений как в имущественном, так и в организационном плане;

2) правоотношения носят длящийся (не разовый) характер, в отличие от гражданско-правовых, при этом руководитель осуществляет "живой", неовеществленный труд, с правом на регулярное, заранее фиксированное вознаграждение;

3) распространение на руководителя трудовая ответственность (дисциплинарная, материальная) с их особыми принципами и порядком применения, отличными от гражданского права, и, наконец;

4) нормативное закрепление за руководителем статуса субъекта трудового права в ТК РФ и др.²³

Вместе с тем возникает вопрос о правовом статусе руководителя – единственного учредителя организации.

А.А. Курушин пишет: "Трудовая деятельность руководителя - единственного учредителя организации может регулироваться с применением трудового законодательства, поскольку в данном случае возникают отношения, связанные с использованием его личного труда, включенные законодателем в сферу действия трудового права".²⁴

Авторы Комментария к ТК РФ, напротив, считают, что труд такого директора "не может быть ни самостоятельным, ни наемным, а значит, не может быть урегулирован нормами трудового права", трудовой договор с ним заключен быть не может, это значит, что закон вывел единственного учредителя общества, желающего исполнять функции руководителя, из сферы действия трудового права.²⁵

Это мнение в целом совпадает с позицией Федеральной службы по труду и занятости, изложенной в письме от 6 марта 2013 г. N 177-6-1, в котором отмечено, что на отношения единственного участника общества с учрежденным им обществом

²³ Орловский Ю. Л. Особенности правового статуса руководителя организации/Ю.Л. Орловский//Хозяйство и право. - 2015.-№7.-С.49-59.

²⁴ Курушин А.А. К вопросу об особенностях правового регулирования труда руководителей - единственных учредителей организаций /А.А. Курушин// Юрист. - 2011.- № 1. -С. 31 - 36 ;

²⁵ Орловский Ю. П. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Ю.П. Орловского. - Москва: 2014.- С. 538-539;

трудовое законодательство не распространяется. На это Ю. Астахова справедливо возражает и приводит следующие доводы: "Отсутствие оформленного трудового договора в данном случае еще не означает, что не имеют место трудовые отношения как таковые"²⁶

В Постановлении Федерального арбитражного суда Западно-Сибирского округа от 6 августа 2008 г. N Ф04-4841/2008(9485-А45-41) по делу N А45-12823/2007-58/189 говорится, что "руководитель, выступающий единственным учредителем, является работником... назначение такому руководителю пособия по уходу за ребенком и обращение в Фонд социального страхования за возмещением этих расходов правомерны».

По мнению авторов трудовая статус единственного учредителя хозяйственного общества представляется абсолютно бесспорным. Директор общества, являющийся его единственным учредителем, полностью соответствует требованиям, предъявляемым к руководителю организации. Требуемые законом стороны трудового правоотношения в данном случае имеются в наличии.

Признание руководителя-учредителя работником возглавляемой организации дает ответы на все вопросы, связанные с его правом на выплаты в форме заработной платы, на гарантии и компенсации, предусмотренные нормами трудового права, легализует его право на отпуск и на оплату листка нетрудоспособности. В этой связи определенным становится и его положение в системе налогового регулирования.

"Заработную плату директора - единственного учредителя можно учесть в составе расходов по оплате труда (п. 1 ст. 255 НК РФ). Расходы на оплату труда можно подтвердить любыми документами, указывающими на наличие трудовых отношений... приказ о приеме на работу, расчетные листки по зарплате и так далее"²⁷

²⁶ Астахова Ю. Когда директор и учредитель в единственном лице (Комментарий к письму Роструда от 6 марта 2013 г. N 177-6-1)/Ю. Астахова// Информационный бюллетень "Экспресс-бухгалтерия".- 2013.- № 15.-С.27-34.

²⁷ Кружилина О.О. Учредитель, он же руководитель/Кружилина О.О. // Практическая бухгалтерия. - 2014. – № 5.-С.12-20.

Все эти вопросы давно и однозначно изучены в аудиторской (бухгалтерской) и судебной практике, судя по последним примерам, не находят поддержки в работе Государственной инспекции труда.

Думается, главная сложность состоит в том, что надзорные органы буквально понимают требование закона, касающееся того, что работник должен иметь письменный трудовой договор (ст. 15, 16, 57 и др. ТК РФ). Особенностью правовой конструкции с участием единственного учредителя - директора является ситуация, при которой работник и представитель работодателя - одно лицо. Заключение письменного трудового договора, хотя формально и возможно, но, по сути, такой документ является абсурдным и излишним.

В отношении руководителя организации, являющегося ее единственным учредителем, возможен только один принципиальный вывод, ясно определяющий его правовой статус в отношениях, регулируемых нормами трудового права: это работник организации, чьи трудовые отношения не могут быть оформлены письменным трудовым договором. При этом на него распространяются нормы трудового права и соглашения о труде, за исключением тех, которые в отношениях с его участием объективно не могут быть реализованы (например, он не может быть уволен по инициативе работодателя или привлечен к дисциплинарной или материальной ответственности).

В целях оперативного устранения разногласий о правовой природе и отраслевой принадлежности рассматриваемых отношений приведенный вывод как разъяснение (он в целом совпадает с решениями судебной практики) следовало бы предусмотреть в постановлении Пленума Верховного Суда РФ, возможно, в специальном Постановлении "О некоторых вопросах применения труда руководителя организации".

Следующим шагом в этом направлении могло бы стать дополнение к правилам ст. 11 или 273 ТК РФ нормой следующего содержания: "Труд руководителя - единственного учредителя общества (с ограниченной ответственностью, акционерного, с дополнительной ответственностью) регулируется нормами настоящего Кодекса, иного трудового законодательства и

правовых актов, содержащих нормы трудового права, за исключением правил главы 43 настоящего Кодекса и соответствующего ей подзаконного регулирования".²⁸

Вопрос о принадлежности отношений труда руководителя - единственного учредителя организации - остается неурегулированным и требует дальнейшего рассмотрения путем принятия Постановления Пленума Верховного Суда РФ "О некоторых вопросах применения труда руководителя организации" и внесения изменений в ТК РФ.

При исследовании трудовой правосубъектности руководителя организации, отмечается тот факт, что такой управленец сам вступающий в трудовое правоотношение и заключающий трудовой договор, выступает работодателем по отношению к другим работникам, путем заключения с ними трудовых договоров и осуществления иных кадровых функций. Поэтому на практике можно заметить частое отождествление понятия "руководитель" с понятием "работодатель". В доктрине некоторые авторы полагают, что, являясь органом юридического лица, руководитель представляет собой юридическое лицо и в трудовых договорах со всеми наемными работниками выступает в качестве работодателя. При этом он реализует не свою правосубъектность (физического лица), а правосубъектность работодателя (юридического лица): обязан организовать труд, обеспечить его охрану, оплату, имеет право потребовать от каждого работника добросовестного исполнения трудовых обязанностей, имеет право применить дисциплинарную власть, расторгнуть трудовой договор и т. д. В.В. Ершов и Е.А. Ершова считают, что для руководителя государственного или муниципального предприятия работодателем является соответствующий уполномоченный государственный орган или орган местного самоуправления, назначающий данного руководителя. Работодателем руководителя учреждения является организация, либо государственный орган, либо орган местного самоуправления.²⁹

²⁸ Астахова Ю. Когда директор и учредитель в единственном лице (Комментарий к письму Роструда от 6 марта 2013 г. N 177-6-1) /Ю. Астахова // Информационный бюллетень "Экспресс-бухгалтерия".- 2013.- № 15.-С.27-34.

²⁹ Орловский Ю. Л. Особенности правового статуса руководителя организации/Ю.Л. Орловский//Хозяйство и право. - 2015.-№7.-С.49-59.

Стоит учитывать, что работодателем, как установлено в ст. 20 ТК РФ, может быть физическое или юридическое лицо, а органы управления юридического лица (организации) или уполномоченные ими лица в порядке, установленном Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами, лишь осуществляют права и обязанности работодателя в трудовых отношениях (ч. 6 ст. 20 ТК РФ). Поэтому целесообразнее придерживаться мнения М.В. Молодцова и С.Ю. Головиной, которые считают, что именно юридическое лицо предоставляет работу (должность руководителя наряду с другими включается в штатное расписание организации), осуществляет права и несет обязанности перед своими работниками, независимо от того, кто принимает их на работу (назначает на должность). Именно юридическое лицо, а не орган будет являться ответчиком в суде. Из этого следует, что в качестве работодателя по отношению к руководителю и не только выступает само юридическое лицо. Из этого можно сделать вывод, что руководитель - это работник (физическое лицо) и субъект трудового права, основой чего является заключение трудового договора, исполнение особой трудовой функции, длящийся характер отношений, которые содержат функции общего руководства всей деятельностью юридического лица, и реализуется в первую очередь трудовая правосубъектность физического лица, обусловленную его особым правовым положением в трудовом процессе.³⁰

Согласно п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ смена собственника имущества организации влечет расторжение трудового договора по инициативе работодателя в отношении руководителя, его заместителей и главного бухгалтера. Из этого можно так же сделать вывод, что законодатель рассматривает руководителя прежде всего как работника, с которым работодатель вправе расторгнуть по своей инициативе трудовой договор. В зависимости от вида юридического лица работодателем руководителя может выступать либо само юридическое лицо (общество,

³⁰ Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: учебник./ М.В.Молодцов.- Москва: 2003.- С.447;

товарищество, производственный кооператив), либо соответствующий орган государственной власти или местного самоуправления (для государственных и муниципальных унитарных предприятий). Трудовой договор от имени собственника заключает орган (лицо), уполномоченный законом, иным нормативным правовым актом или учредительными документами. Например, с руководителем федерального государственного унитарного предприятия трудовой договор заключает руководитель органа исполнительной власти.³¹

Особенность правового положения руководителя как при заключении, так и при расторжении трудового договора, в частности весомерно ограничены трудовые права при восстановлении. С.Ю. Головина считает, что серьезной проблемой является исполнение решений органов, разрешающих трудовые споры о восстановлении на работе, тем более, если это затрагивает руководителей организации. Это очень сложно, потому что почти невозможно организовать немедленное исполнение решения суда о восстановлении на работе, оформив это действие решением собрания акционеров (совета директоров) акционерного общества или собрания участников общества с ограниченной ответственностью. Такие ограничения сохраняются даже после вступления в законную силу решений судов об их восстановлении на прежней работе, что приводит к фактической невозможности или задержке исполнения судебных решений³².

Вышесказанное свидетельствует о том, что четкое определение трудового статуса руководителя организации нужно акцентировать, взяв во внимание все существующие составляющие правового положения субъекта трудового правоотношения такие, как: 1) трудовую правосубъектность, обусловленную особым правовым положением данного субъекта в трудовом процессе; 2) права и обязанности, выполнение которых непосредственно вытекает из реализации организационно-распорядительных и административно-хозяйственных функций руководителя как должностного лица; 3) гарантии

³¹ Зайцева О.Б. К вопросу об особом трудовом статусе руководителя организации / О. Ю. Зайцева // Российский ежегодник трудового права. - 2007. - № 3. - С. 338 – 352.

³² Головина С.Ю. Современные тенденции в трудовом праве России / С.Ю. Головина // Материалы Международной научно-практической конференции "Современные тенденции в развитии трудового права и права социального обеспечения". - 2007. – С.19-20;

трудовых прав руководителей как работников, выполняющих специфическую трудовую функцию на основе трудового договора; 4) юридическую ответственность во всем многообразии, включая дисциплинарную, административную, уголовную и гражданско-правовую за совершение трудовых правонарушений по нормам российского законодательства. В перспективе все более четкое обозначение особого трудово-правового статуса руководителя в трудовом праве России поспособствует в первую очередь нормативной определенности их собственных действий в рамках функционирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений и одновременно положительно сказываться на реализации ими собственных трудовых прав, предусмотренных для всех работников, работающих на основе трудового договора и являющихся субъектами трудового правоотношения.³³

В.А. Болдырев в своей научной статье обращает внимание на то, что обобщение в сфере, где взаимодействуют нормы гражданского и трудового права, определяющие статус руководителя организации, зачастую приводят к неточным заключениям. Попытки отождествить корпоративные споры и споры о защите трудовых прав руководителя не основаны ни на содержании закона, ни на общетеоретическом посыле, согласно которому при квалификации общественных отношений одно и то же лицо необходимо рассматривать в разных правовых плоскостях - как участника отношений различной отраслевой природы.³⁴

Таким образом, анализ судебной практики и различные работы ученых свидетельствуют о наличии целого ряда проблем, связанных с регулированием труда руководителей организаций. В частности, остаются актуальными вопросы детерминации правовой природы договора с руководителем организации. Они возникают зачастую в случае оспаривания заинтересованным лицом определенных условий такого договора, прежде всего компенсаций руководителям при увольнении. Данные вопросы находятся на стыке трудового и гражданского права, которым свойственны различный предмет и метод регулирования, различные

³³Мартirosян Э.Р., Бойченко Т.А. Правовое положение руководителя организации / Э.Р. Мартirosян, Т.А.Бойченко// Управление персоналом. - 2000. -№ 4. - С. 30 – 35.

³⁴ Болдырев В.А. Статус руководителя организации: корпоративные и трудовые споры/В.А. Болдырев//Адвокат.- 2015.-№5.- С.34-47.

правовые инструменты и институты. Поэтому важно правильно разграничивать сферы действия данных отраслей и не допускать неправильного толкования норм, и в том числе применения гражданского законодательства к понятиям, прямо урегулированным нормами трудового законодательства.

Глава 2. Содержание трудового договора с руководителем организации

2.1. Материальная ответственность руководителя организации

В ст. 277 ТК РФ сказано, что руководитель организации несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации, в отличие от рядового работника, чья ответственность, как правило, ограничена его средним месячным заработком.

Это правило выводит руководителя из сферы действия основного принципа материальной ответственности в трудовом праве - соизмерения предела ответственности с заработной платой причинителя ущерба. Более того, согласно абз. 2 ст. 277 ТК РФ расчет убытков, причиненных руководителем хозяйственного общества, осуществляется в соответствии с нормами, предусмотренными гражданским законодательством, а значит, в состав убытков кроме реального ущерба входят еще и неполученные доходы (упущенная выгода). Поэтому применительно к руководителю организации пределы (размер) материальной ответственности по нормам трудового права совпадают с пределами ответственности по нормам гражданского права в случае причинения аналогичного ущерба организации, к примеру, третьими лицами.³⁵

Согласно ст. 15 ГК РФ под убытками понимаются расходы, которые лицо, чье право нарушено, произвело или должно будет произвести для восстановления нарушенного права, утрата или повреждение его имущества (реальный ущерб), а также неполученные доходы, которые это лицо получило бы при обычных условиях (упущенная выгода).³⁶ Обязанность нести ответственность перед организацией именно за убытки для руководителя организации предусмотрена ст. 44 Федерального закона "Об обществах с ограниченной ответственностью"³⁷ и ст. 71

³⁵ Горячев А. С. Материальная ответственность руководителя/ А. С. Горячев//Право и экономика.-2005. -№ 5.- С.47-50;

³⁶ Гражданский кодекс Российской Федерации. В 4 ч. Ч. 1. [Электронный ресурс]: федер. конституционный закон от 30. 11. 1994 № 51-ФЗ ред. от 23.05.2016. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>;

³⁷ Федеральный закон об № 14-ФЗ «Обществах с ограниченной ответственностью» [Электронный ресурс]: от 08. 02. 1998 ред. от 29.12.2015. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>;

Федерального закона "Об акционерных обществах"³⁸, если иное не предусмотрено федеральным законом. Если речь идет о руководителях организаций иных форм, они могут не нести ответственность за ущерб, а не за убытки, причиненные организации. Следовательно, трудовое право не дает руководителю дополнительных гарантий относительно определения размеров ответственности, и руководитель несет всю полноту материальной ответственности за любые виды убытков, причиненных организации.³⁹

Но тем не менее на практике возникает множество проблем, связанных с привлечением руководителя организации к материальной ответственности.

Очевидно, что руководитель, участвуя в качестве органа юридического лица в гражданском обороте, может причинить организации и работодателю гораздо более значительный ущерб, чем тот, который может быть причинен рядовым работником. Согласно общему правилу ущерб, причиненный работодателю при утрате или порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисленным исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества. Проблема заключается в том, что размер ущерба, причиненного руководителем, в большинстве случаев определить крайне сложно. В отличие от ущерба, причиненного рядовым работником и определяемого в натуральном выражении достаточно просто, структура ущерба, причиненного руководителем организации, очень специфична. Часто этот ущерб нельзя квалифицировать как хищение, порчу, утрату или недостачу. Ущерб, причиненный некомпетентным решением руководителя, может быть выражен в понижении стоимости или рыночного курса акций, а также изменении экономических показателей деятельности компании. Крайне сложно оценить ущерб, возникший в результате потери некоторой доли рынка или крупных клиентов, объем будущих заказов которых сложно предсказать. Эти убытки будет очень непросто доказать в суде, что, скорее всего, исключит возможность их компенсации. Однако в

³⁸ Федеральный закон от 26.12.1995 № 208-ФЗ «Акционерных обществах» [Электронный ресурс]: от 26.12.1995 ред. от 29.06.2015.// Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

³⁹ Горячев А. С. Материальная ответственность руководителя/ А. С. Горячев//Право и экономика.-2005. -№ 5.- С.47-50.

некоторых случаях размер ущерба, причиненного противоправными действиями руководителя, рассчитать относительно просто. К их числу относятся случаи нарушения руководителем организации трудовых прав работников, повлекшие за собой причинение убытков работодателю в виде обязанности последнего возместить работникам материальный и моральный ущерб. Речь в данном случае идет о материальной ответственности работодателя перед работником, которая в большинстве случаев является следствием неправомерных действий руководителя и влечет, в свою очередь, наступление материальной ответственности руководителя организации. С учетом существующей тенденции к резкому росту количества трудовых споров в судах подобные случаи заслуживают повышенного внимания руководителей.⁴⁰

Итак, ТК РФ устанавливает следующие случаи материальной ответственности работодателя:

материальная ответственность за вред, причиненный работнику в результате неполучения заработка во всех случаях незаконного лишения возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ).⁴¹

Основным критерием возникновения материальной ответственности в этом случае является незаконность действий работодателя по отношению к работнику (незаконное отстранение от работы, незаконное увольнение, задержка выдачи трудовой книжки и т.п.). Несомненно, в большинстве случаев указанные действия являются следствием несоблюдения законодательства органом юридического лица - руководителем организации, который обязан возместить ущерб, причиненный организации, выразившийся в восстановлении прав работника - компенсации неполученного заработка. Обязанность руководителя возместить вред, причиненный работнику, следует из положений ТК РФ, предусматривающего ответственность работника за прямой действительный ущерб, как непосредственно причиненный им

⁴⁰Петров В. В., Пятов М. Л. Организация системы материальной ответственности/В. В. Петров, М. Л. Пятов // Бухгалтерский учет. – 2003. – № 9. – С. 39-48;

⁴¹ Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. конституционный закон от 30.12. 2001 № 197-ФЗ ред. от 30.12.2015.// Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>;

работодателю, так и возникший у последнего в результате возмещения им ущерба иным лицам;⁴²

материальная ответственность за вред, причиненный личным вещам и другому имуществу работника (ст. 235 ТК РФ).⁴³

КЗоТ РСФСР возлагал указанную ответственность непосредственно на администрацию организации, потому что именно администрация обязана правильно организовывать труд работников, исключая возможность причинения подобного ущерба. Рассматривая это положение, можно отметить, что по новому ТК РФ руководитель организации, чьи неправомерные действия причинили ущерб имуществу работника, также будет нести материальную ответственность, только не непосредственно перед работником, а перед работодателем. Таким образом, процедура компенсации причиненного вреда стала более сложной, однако она в большей степени гарантирует защиту прав работников организации;⁴⁴

материальная ответственность за задержку выплаты заработной платы (ст. 236 ТК РФ), а также иных выплат, причитающихся работнику (оплата отпуска, выплаты при увольнении).⁴⁵

Материальная ответственность руководителя наступает в том случае, если невыплата заработной платы явилась следствием его неправомерных действий. В состав материального ущерба в данном случае помимо иных убытков, понесенных организацией, будет включаться денежная компенсация работнику в размере не ниже 1/300 действующей ставки рефинансирования за каждый день задержки выплаты;⁴⁶

возмещение морального вреда, причиненного работнику (ст. 237 ТК РФ).⁴⁷

⁴² Ситникова Е. Г. Договор о материальной ответственности / Е. Г. Ситникова // Кадровое дело. – 2005. – № 2. – С. 26-38.

⁴³ Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. конституционный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ ред. от 30.12.2015.// Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>;

⁴⁴ Головина С.Ю. Трудовые правоотношения/С. Ю. Головина. - Москва.: Гелион, 2005.-С. 215;

⁴⁵ Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. конституционный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ ред. от 30.12.2015.// Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>;

⁴⁶ Головина С.Ю. Трудовые правоотношения/С. Ю. Головина. - Москва.: Гелион, 2005.-С. 215;

⁴⁷ Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. конституционный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ ред. от 30.12.2015.// Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>;

Длительное время вопросы компенсации морального вреда причислялись к сфере гражданских правоотношений. Последующими шагами "приобщения" категории морального вреда к трудовым отношениям стало принятие целого ряда нормативных актов и появление обширной судебной практики. ТК РФ расширил возможности применения института возмещения морального вреда к трудовым отношениям. Понятно, что в подавляющем большинстве случаев неправомерные действия или бездействие работодателя, повлекшие причинение морального вреда работнику, являются следствием нарушения норм трудового права руководителем организации. Поскольку в результате компенсации работнику морального вреда организации причиняется материальный ущерб, материальная ответственность в этом случае возлагается на руководителя организации.⁴⁸

Для того чтобы привлечь к ответственности, необходимо, чтобы действия лица соответствовали условиям привлечения к ответственности. Работника можно привлекать к ответственности только при наличии прямого действительного ущерба, противоправности поведения, причинной связи между действиями (бездействием) работника и ущербом вины.⁴⁹

Прямой действительный ущерб может выражаться тремя вариантами:

1) это реальное уменьшение имущества работодателя (в т.ч. имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

2) ухудшение состояния имущества;

3) необходимость для работодателя произвести затраты или излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам (абз. 2 ст. 238 ТК РФ).⁵⁰

А теперь попытаемся определить, насколько на практике можно применить данные нормы к руководителю организации.

⁴⁸ Головина С.Ю. Трудовые правоотношения/С. Ю. Головина. - Москва.: Гелион, 2005.-216с.

⁴⁹ Гусов К. Н. Толкунова В. Н. Трудовое право России. Учебник./ К.Н.Гусов, В.Н.Толкунова. / Москва: Юрист, 2016.- С. 279;

⁵⁰ Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. конституционный закон от 30. 12. 2001 № 197-ФЗ ред. от 30.12.2015.// Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

С руководителем организации очень сложно доказать то, ущерб имел место, если обратиться к вышеуказанному примеру, следует, что акционеры фактически потеряли денежные средства на рекламу, не полученные от клиентов, произвели общехозяйственные траты, траты на налоги, заработную плату, а в результате не получили ничего.

Денежные средства, не полученные от клиентов, больше похожи на упущенную выгоду. А реклама- это всегда риск. Поэтому говорить об реальном ущербе крайне затруднительно, а доказать тем более.⁵¹

Для того чтобы привлечь работника к материальной ответственности, его поведение должно быть противоправным. Поведение работника можно считать противоправным, если он не исполнил (ненадлежащим образом исполнил) свои обязанности, которые были предусмотрены законом, трудовым договором или иными локальными актами работодателя. Генеральный директор обладает очень большими полномочиями и весьма внушительной автономией, поэтому доказать, что его поведение было противоправным, на практике достаточно сложно. В связи с этим целесообразно в уставе, трудовом договоре с директором и других документах четко прописывать не только пределы его компетенции, но и механизмы определения цены при отчуждении того или иного основного средства (например, в каком-то локальном нормативном акте, который будет обязателен для исполнения директором), дабы пресечь всевозможные попытки "рейдерского" захвата имущества.

Для того чтобы привлечь работника к ответственности, должна быть установлена причинная связь между действиями или бездействием работника и ущербом, нанесенным организации.

Практически невозможно доказать, что, например, что уход клиентов был обусловлен именно действиями директора, а не тем, что другая фирма предложила ему более выгодные условия.

С доказательством вины руководителя организации также на практике могут возникнуть большие проблемы в связи с тем, что, если неправомерные действия

⁵¹ Илюшечкин А.В. Возмещение ущерба // А. В. Илюшечкин//Учет. Налоги. Право. – 2004. – № 44.-С.12-22.

руководителя приводят к его выгоде, то конечно, он прекрасно понимал, что и зачем делает. Но утверждать при непосредственном разбирательстве будет обратное, что опять-таки сложно доказать. Так в чем состоит его вина - непонятно.⁵²

В некоторых случаях, даже причинив вред имуществу работодателя, работник не будет нести за это никакой материальной ответственности, в частности:

- возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы;
- нормального хозяйственного риска;
- крайней необходимости;
- необходимой обороны;
- неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.⁵³

Определений понятий "крайняя необходимость" и "необходимая оборона" нет в ТК РФ. Однако, что такое необходимая оборона, разъяснено в УК РФ, а крайняя необходимость - и в УК РФ, и в ГК РФ.

В таких ситуациях можно предположить, что руководитель может сослаться на "крайнюю необходимость" и на "нормальный хозяйственный риск" практически в любом случае. То есть, если он, например, продает имущество по неоправданно низкой цене, то это был нормальный хозяйственный риск (который может себя не оправдать) и одновременно крайняя необходимость, ведь компании нужны были денежные средства на развитие.⁵⁴

Часть денежных средств работодатель может удержать с работника самостоятельно, часть взыскать через суд. Соответствующие нормы, ограничивающие размер удержаний из заработной платы работника, даны в ст. 138 ТК РФ. Порядок определения размера причиненного вреда описан в ст. 246, порядок взыскания ущерба установлен ст. 248 ТК РФ и отчасти указан в ст. 247 ТК РФ. Применить вышеуказанных норм в отношении руководителя очень сложно.

⁵² Горячев А.С. Особенности материальной ответственности руководителя за нарушения трудового законодательства / А.С. Горячев // Юрист. - 2005. - №5. - С. 44-46.

⁵³ Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: В 2 т./А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – Москва: 2003. – С. 352;

⁵⁴ Илюшечкин А.В. Возмещение ущерба // А. В. Илюшечкин//Учет. Налоги. Право. – 2004. – № 44.-С.12-22.

Во-первых, согласно ст. 138 ТК РФ по общему правилу общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, но в исключительных случаях он может составлять 50 и 70%. Естественно, если заработная плата черно-белая, проблемы с взысканием денежных средств будут относительно любого работника. Но относительно генерального директора может возникнуть еще и следующая проблема.

Как правило, оплата труда руководителя организации осуществляется следующим образом. Если руководитель - наемный работник, ему выплачивается заработная плата; если единственный учредитель организации - он забирает себе дивиденды. Если же руководитель организации - один из нескольких учредителей, то ему выплачивается заработная плата и дивиденды из чистой прибыли.

При этом размер заработной платы очень часто является более чем небольшим и уж совсем несопоставимым с тем вредом, который может причинить директор своей организации.

Согласно ст. 246 ТК РФ размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества, по данным бухгалтерского учета, с учетом степени износа этого имущества. Федеральным законом может быть установлен особый порядок определения размера подлежащего возмещению ущерба, причиненного работодателю хищением, умышленной порчей, недостачей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей, а также в тех случаях, когда фактический размер причиненного ущерба превышает его номинальный размер.

Во-первых, ТК РФ дает алгоритм того, как считать причиненный ущерб. Из чего можно предположить, что дана "формула" расчета действительного ущерба, а не упущенной выгоды.

Во-вторых, учитывая специфику причиняемого руководителем организации ущерба, в законодательстве желательно было бы прописать нюансы расчета причиняемого руководителем ущерба. Если руководитель организации намеренно

заключает, например, невыгодные для компании сделки - должен существовать особый алгоритм расчета причиненного ущерба.⁵⁵

Итак, согласно ст. 247 ТК РФ, работодатель до принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения. В рамках проведения расследования материально ответственный работник должен дать письменное объяснение по факту утраты (недостачи, порчи) имущества работодателя. В случае отказа или уклонения работника работодателем составляется соответствующий акт. Работник и (или) его представитель имеют право знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в порядке, установленном ТК РФ.⁵⁶

Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня установления работодателем размера причиненного работником ущерба. Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом.

Но на практике, если руководитель организации причинил имуществу организации вред, и работодатель в лице руководителя организации (его же) должен провести проверку, связанную с возникновением убытков или ущерба организации. Вообразить такое достаточно сложно. Что касается объяснительной, то формально в ч. 2 ст. 247 ТК РФ не написано, что объяснительную должен затребовать у руководителя организации работодатель, хотя по логике получается, что так оно и есть. То есть руководитель организации должен попросить представить этот документ самого же себя. И дальше он же, руководитель организации, должен издать распоряжение о взыскании денежных средств с самого же себя. Тут

⁵⁵ Корнийчук Г.А. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников / Г.А. Корнийчук.// Новое время.- 2004. – С.316-329.

⁵⁶ Колосовский А.В. Материальная ответственность сторон трудового договора / А.В. Колосовский // Трудовое право. - 2008. - №11. - С. 51-54.

возникает вполне логичный риторический вопрос, будет ли в такой процедуре объективность.

На практике смена исполнительного органа директора - процедура трудоемкая, связанная с необходимостью соответствующего уведомления внешних организаций (той же налоговой), изданием ряда внутренних документов и пр. Поэтому мало кто будет осуществлять ее.⁵⁷

Представленный анализ материальной ответственности управленца показывает, что в большинстве случаев причиной ответственности являются неправомерные действия руководителя организации, который в соответствии с положениями ТК РФ будет обязан в полном объеме компенсировать ущерб, причиненный организации. Также удалось убедиться в том, что при привлечении руководителя к ответственности, надо столкнуться с множеством проблем, которые в законодательстве РФ пока не решены.

Руководителям необходимо уделять повышенное внимание соблюдению трудового законодательства. Высока вероятность того, что требование работника по компенсации материального и морального вреда, причиненного нарушением его трудовых прав, повлечет возложение материальной ответственности на руководителя организации.

2.2. Заработная плата руководителя организации

Заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера (ст. 129 ТК).⁵⁸

Специфика организации заработной платы руководителей определяется особенностями труда этих категорий работников (в отличие от труда рабочих):

⁵⁷ Карабельников Б.Р. Трудовые отношения в хозяйственных обществах / Б.Р. Карабельников. - Москва.: ФБК-Пресс, 2003. - С.127;

⁵⁸ Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. конституционный закон от 30 . 12. 2001 № 197-ФЗ ред. от 30.12.2015.// Справочная правовая система «КонсультантПлюс». - Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

– отсутствие количественных показателей выработки продукции, что ограничивает возможности использования сдельной формы оплаты труда. Поэтому труд руководителей, специалистов и других служащих оплачивается повременно;

– косвенный характер влияния на объемные показатели выпуска продукции, сложность определения количественных показателей результативности труда служащих, делает актуальной и сложной проблему обоснования критериев, определяющих переменную часть заработной платы (показателей премирования).⁵⁹

Особенности оплаты труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров определяются статьей 145 ТК РФ и зависят от системы финансирования:

- в организациях, финансируемых из федерального бюджета, порядок и размер оплаты этой категории работников определяются Правительством РФ;

- в организациях, финансируемых из бюджета субъекта Российской Федерации, – органами государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации;

- в организациях, финансируемых из местного бюджета, – органами местного самоуправления;

- размер оплаты труда работников иных организаций подлежит определению по соглашению между ними и работодателем.⁶⁰

Нельзя говорить о неограниченной свободе при установлении оплаты труда перечисленных работников в организациях, финансируемых из соответствующего бюджета.

Конституционный Суд РФ указал, что право органов местного самоуправления самостоятельно определять порядок и размеры оплаты труда руководителей организаций, финансируемых из местного бюджета, вытекает из их полномочий по управлению муниципальной собственностью. Вместе с тем самостоятельность в решении данных вопросов не означает возможности органов местного

⁵⁹ Озерникова Т. Г., Носырова И. Г. Оплата труда персонала: учебное пособие/Т. Г. Озерникова, И. Г. Носырова. - Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2009. – С. 152-153;

⁶⁰ Мартиросян Э. Р. Проблемы оплаты руководителей высшего звена/ Э. Р. Мартиросян // Вестник НГУ. - Новосибирск:: 2012. - Т. 8. - Вып. 1. - С. 167-170.

самоуправления действовать произвольно. Устанавливая правила оплаты труда руководителей муниципальных организаций, органы местного самоуправления связаны положением Конституции РФ, гарантирующим каждому право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом МРОТ (ч. 3 ст. 37), а также требованиями ТК РФ, закрепляющего как общие правила и государственные гарантии оплаты труда (ст. 130, 132, 133, 134 и 135), так и специальный порядок установления систем оплаты труда работников муниципальных учреждений (ст. 144).⁶¹

Ряд нормативных правовых актов регламентирует вопросы оплаты труда руководителей организаций, финансируемых из федерального бюджета. Остановимся на некоторых из них более подробно.

Пункт 1 Положения N 583 предусматривает, что системы оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, которые включают в себя размеры окладов, ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, а также Положением N 583.

Согласно п. 6 Положения N 583 заработная плата руководителей федеральных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Размер должностного оклада руководителя федерального учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости федерального учреждения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей федеральных учреждений в процентах к должностным окладам или в абсолютных

⁶¹ Определение Конституционного Суда РФ № 691-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Дуракова Владимира Федоровича на нарушение его конституционных прав положением части первой статьи 145 Трудового кодекса Российской Федерации". [Электронный ресурс] : от 23.04.2013. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента РФ (п. 8 Положения N 583). Федеральные государственные органы, учреждения - главные распорядители средств федерального бюджета, в ведении которых находятся федеральные учреждения, устанавливают руководителям этих учреждений выплаты стимулирующего характера. Руководителям федеральных учреждений - главных распорядителей средств федерального бюджета выплаты стимулирующего характера устанавливаются Правительством РФ (п. 9 Положения N 583).⁶²

Отдельный нормативный правовой акт может предусматривать выплаты руководителю федерального учреждения стимулирующего характера. Например, Положение о выплатах стимулирующего характера руководителю федерального государственного бюджетного учреждения, находящегося в ведении Федерального космического агентства и осуществляющего подготовку космонавтов, обеспечение безопасного пребывания космонавтов на орбите, реабилитацию космонавтов после выполнения космических полетов и выполнение организационно-мобилизационных задач, утверждено Приказом Роскосмоса от 29.05.2009 N 167к.⁶³

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей федеральных бюджетных и казенных учреждений и средней заработной платы работников этих учреждений устанавливается федеральным государственным органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, в кратности от 1 до 8 (п. 9 Положения N 583), также можно привести еще такой нормативный акт, который закрепляет аналогичное соотношение, как Приказ Минспорта России от 02.09.2013 N 701⁶⁴.

⁶² Постановление Правительства Российской Федерации № 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений" (с изменениями и дополнениями) [Электронный ресурс]: от 5 . 08. 2008 . // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>;

⁶³ Приказ Федерального космического агентства № 167к «Об утверждении положения о выплатах стимулирующего характера руководителю Федерального бюджетного учреждения» [Электронный ресурс]: от 29.05. 2009.// Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

⁶⁴ Приказ Министерства спорта России № 701 "Об установлении предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителей федеральных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Министерства спорта Российской Федерации, и средней заработной платы работников этих учреждений" [Электронный ресурс]: от

Руководителю федерального учреждения выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению федерального органа исполнительной власти (государственного органа), федерального учреждения - главного распорядителя средств федерального бюджета, в ведении которого находится федеральное учреждение, с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности федерального учреждения и его руководителя.

Условия оплаты труда руководителей федеральных учреждений устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства РФ от 12.04.2013 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".⁶⁵

Положение об условиях оплаты труда руководителей государственных предприятий при заключении с ними трудовых договоров (контрактов) утверждено Постановлением Правительства РФ от 21.03.1994 N 210.

Согласно п. 3 данного Постановления условия оплаты труда руководителей государственных предприятий определяют органы исполнительной власти, на которые возложены координация и регулирование деятельности в соответствующих отраслях и осуществляющие полномочия собственника имущества предприятия, или уполномоченные ими органы, имеющие право заключать трудовой договор (контракт) с руководителями государственных предприятий.⁶⁶

Например, Временное положение об условиях оплаты труда руководителей предприятий и организаций (из числа гражданского персонала) Федерального агентства специального строительства утверждено Приказом Спецстроя России от 26.07.2001 N 217. Руководители органов местного самоуправления, заключающие

02.09.2013 (Зарегистрировано в Минюсте России 19.11.2013 № 30403)// Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>;

⁶⁵ Постановление Правительства Российской Федерации № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения". [Электронный ресурс]: от 12.04.2013.// Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>;

⁶⁶ Постановление Правительства РФ № 210 "Об условиях оплаты труда руководителей государственных предприятий при заключении с ними трудовых договоров (контрактов)" [Электронный ресурс]: от 21.03.1994.// Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

трудовые договоры (контракты) с руководителями муниципальных предприятий, определяют оплату их труда применительно к Положению N 210.

При установлении заработной платы руководителю необходимо также учитывать Приказ Минэкономразвития России от 02.03.2005 N 49 "Об утверждении примерного трудового договора с Руководителем федерального государственного унитарного предприятия", в котором предусмотрены положения в отношении оплаты труда и социальных гарантий руководителя.⁶⁷

Администрация субъекта Федерации имеет право утвердить своим нормативным правовым актом условия оплаты труда руководителя государственного бюджетного и казенного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.⁶⁸

Размеры оплаты труда руководителей иных организаций определяются по соглашению сторон трудового договора. Руководитель организации может быть уволен по основаниям, предусмотренным трудовым договором (п. 3 ст. 278 ТК РФ).⁶⁹ В случае увольнения руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров им должны выплачиваться гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым договором.

В российском законодательстве нет понятия «топ-менеджер», но последнее время оно достаточно широко распространилось. В свободном переводе с английского этот термин обозначает руководителя высшего звена в организации, который ежедневно несет ответственность за эффективное управление организацией. Часто топ-менеджерами называют лиц, избранных или назначенных на должность единоличного исполнительного органа. В большинстве случаев топ-менеджер – это наемный работник, профессионал высшего класса. Всё больше организаций и компаний начинают понимать, что от этих людей зависит успешная деятельность всей организации и нужна особая система мотивации для привлечения

⁶⁷ Приказ Минэкономразвития России № 49 "Об утверждении примерного трудового договора с Руководителем федерального государственного унитарного предприятия" [Электронный ресурс]: от 02.03.2005.// Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>;

⁶⁸ Ситникова Е. Г., Сенаторова Е. Н. Трудовой кодекс Российской Федерации. Постатейный научно-практический комментарий/Е. Г. Ситникова, Е. Н. Сенаторова. - "Библиотечка "Российской газеты": 2014. - 579с.

⁶⁹ Мартиросян Э. Р. Проблемы оплаты руководителей высшего звена/ Э. Р. Мартиросян // Вестник НГУ:- 2012. - Т. 8. - Вып. 1. - С. 167-170.

в компанию и удержания хороших, грамотных управленцев высшего и среднего звена.⁷⁰

Составные части оплаты труда топ-менеджеров, как правило, складываются из постоянной части (оклад), переменной части (различного вида премий и бонусов) и социального пакета. Одним из основных стимулов, влияющих на размер оплаты труда топ-менеджера и на его эффективность, является зависимость переменной части (премии и бонусов) от результата работы всей организации.⁷¹ Мотивация должна быть нацелена на улучшение основных операционных показателей, таких как прибыль, продажи или специфические показатели конкретной организации; согласование индивидуальных целей с целями организации; согласование производительности, затрат и эффективности; поддержание конкурентоспособности на рынке труда. Между тем, учитывая значимость топ-менеджера в управлении организацией и меру персональной ответственности, его премирование должно быть строго индивидуальным.⁷²

Стоит рассмотреть указанную выше краткосрочную систему мотивации привлечения и удержания хороших руководителей, можно сделать вывод, что оплата труда, в том числе премии и бонусы, не единственный фактор, который в первую очередь интересует топ-менеджера. Неудовлетворенность содержанием работы или отсутствием определенного уровня престижа или статуса может спровоцировать управленца на поиски более перспективного работодателя. Чтобы этого не произошло, необходимо задействовать долгосрочные программы мотивации. В основном к долгосрочным программам мотивации можно отнести возможность превращения наемных топ-менеджеров в собственников компании путем наделения их частью собственности компании: предоставления акций, опционов и прочего; а также другие схемы участия в прибыли. Опцион – это право менеджера на выкуп определенного количества акций компаний, в которой он

⁷⁰ Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. конституционный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ ред. от 30.12.2015.// Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>;

⁷¹ Мартиросян Э. Р. Проблемы оплаты руководителей высшего звена/ Э. Р. Мартиросян // Вестник НГУ.- 2012. - Т. 8. - Вып. 1. - С. 167-170;

⁷² Козлов М. А. Стимулирующие выплаты руководителям./М. А. Козлов//Советник бухгалтера. - 2011.-№3. - С.99-108.

работает, не по рыночной, а по фиксированной или определяемой цене. По своей природе опцион призван сгладить различия между интересами акционеров компании и топ-менеджерами. Также акции или опционы могут быть условными. Отличие условных акций от настоящих заключается в том, что топменеджеру не предоставляется право на долю в активах компании, а дается обещание выплатить денежный эквивалент стоимости акций через определенный период времени.

В случае условных опционов на акции топ-менеджеру будет выплачен денежный эквивалент прироста стоимости акций. Таким образом, в данном случае топ-менеджер не становится собственником компании, но у него появляется стимул действовать так, как если бы он был собственником; ведь от стоимости компании в будущем будет зависеть его премия.⁷³

Бонус может быть применим для мотивации абсолютно любого сотрудника, которого работодатель не хочет потерять. Есть вид бонуса, выплата которого зависит от достижения организацией или компанией тех или иных показателей в определенном календарном периоде, что более подходит к топ-менеджерам. Выплата такого бонуса должна быть заранее четко определена и зафиксирована в трудовом договоре. Среди показателей, к которым привязывается выплата такого бонуса топ-менеджерам, часто встречаются доход или прибыль компании, выполнение утвержденного бюджета или бизнес-плана, размер стоимости акций компании. При достижении компанией зафиксированных показателей топ-менеджер имеет право требовать выплаты ему такого бонуса. Даже в случае увольнения его из компании по собственному желанию или по соглашению этот бонус все же может выплачиваться, если по результатам соответствующего календарного периода оговоренные показатели деятельности компании были все же достигнуты. Также могут иметь место бонусы, выплата которых осуществляется исключительно по усмотрению работодателя.⁷⁴

⁷³ Мартиросян Э. Р. Проблемы оплаты руководителей высшего звена/ Э. Р. Мартиросян // Вестник НГУ. - 2012. - Т. 8. - Вып. 1. - С. 167-170;

⁷⁴ Епишина А. Б. Оплата труда руководителей. Оценка эффективности различных методов стимулирования в России/А. Б. Епишина//Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2009. – №9.- С.18-25.

К специальным видам бонусов для топ-менеджеров можно отнести так называемые «золотые парашюты». Это договор с топ-менеджером компании, который предусматривает выплату денежной компенсации (часто весьма солидной) в случае расторжения трудового договора при соблюдении определенных условий. Компенсация может выплачиваться в виде заработной платы, сохраняющейся после прекращения трудовых отношений, или иметь форму одноразовой премии, размер которой может варьировать от месячного заработка менеджера до астрономических сумм; возможен и вариант реализации «золотого парашюта» в виде предоставления определенных льгот и привилегий, включая пакеты акций или пенсионные выплаты. Считается, что «золотой парашют», с одной стороны, повышает лояльность компании, мотивирует топ-менеджеров на эффективную работу, потому что им не приходится задумываться о своем будущем в случае увольнения. С другой – создает негативные последствия для стороны, осуществляющей рейдерский захват: например, поглощение юридического лица. Выплата компенсации может быть назначена при следующих условиях:

- увольнение по сокращению штатов;
- ликвидация компании;
- смена собственника организации;
- увольнение по соглашению сторон, подписавших трудовой договор;
- увольнение по собственному желанию сотрудника.⁷⁵

Выплата денежных средств в особо крупных размерах высокооплачиваемым должностным лицам при досрочном прекращении полномочий является причиной возникающих споров, число которых значительно увеличилось. Бывшие топ-менеджеры доказывают свое право на «золотые парашюты» в суде, а собственники пытаются вернуть деньги или предотвратить выплаты.⁷⁶ Ст. 279 ТК РФ предусмотрено, что в случае прекращения трудового договора с руководителем организации при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему

⁷⁵ Королев А. Н. Плешакова О. В. Особенности правового регулирования труда руководителя организации/А. Н. Королев, О. В. Плешакова// Право и экономика. – 2003. - № 7. - С. 63-68;

⁷⁶ Долгова Е. П. особенности регулирования оплаты труда руководителей организации/Е. П. Долгова//Трудовое право. – 2008.- №8. -С.12-17.

выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка.⁷⁷ Максимальный размер выплаты законодательством не ограничивается, поэтому может быть весьма значительным. При этом, когда в связи с устанавливаемым в трудовом договоре размером компенсации такая сделка подпадает под критерий крупной сделки или может быть оценена как сделка с заинтересованностью, на неё должны распространяться правила корпоративного законодательства об одобрении сделки. В связи с этим в судебной практике существуют разные позиции по поводу необходимости одобрения соглашения о «золотом парашюте».⁷⁸

Учитывая противоречивую судебную практику, работодателям во избежание судебных споров рекомендуется подробно описывать в трудовом договоре конкретные случаи, при которых «золотые парашюты» будут выплачены работнику и конкретные суммы, а не количество окладов. Для предотвращения возможностей неограниченного увеличения окладов руководителем себе и топ-менеджерам, необходимо в уставе общества указать порядок заключения и изменения трудового договора, чтобы избежать злоупотребления правом в целях личного обогащения. Возможность получить дополнительную финансовую гарантию при увольнении нередко приводит топ-менеджеров к использованию «золотых парашютов» в целях личного обогащения, поскольку вопросы, связанные с выплатой бонусов, вообще не урегулированы законодателем. По мнению многих авторов, никаких «золотых парашютов» не должно существовать. Никакие выплаты не могут помешать работать на конкурентов ещё будучи в компании, а тем более помешать перейти в компанию, которая заплатит больше.⁷⁹

По вопросу выплаты «золотых парашютов» суды общей юрисдикции и арбитражные суды заняли в основном противоположные позиции. Махинации с «золотыми парашютами» встречаются сплошь и рядом, что зачастую отмечается в

⁷⁷ Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]; федер. конституционный закон от 30 . 12. 2001 № 197-ФЗ ред. от 30.12.2015.// Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>;

⁷⁸ Рдчикова Н. Трудовой договор с руководителем организации/Н. Рядчикова// Корпоративный юрист. – 2009. - №3.- С.54-63;

⁷⁹ Долгова Е. П. особенности регулирования оплаты труда руководителей организации/Е. П. Долгова//Трудовое право. – 2008.- №8. -С.12-17.

прессе. Учитывая судебную практику, авторы предлагают с целью дополнительной мотивации деятельности топ-менеджеров и, в частности, генерального директора, за длительную и добросовестную работу, обеспечивающую успешную экономическую деятельность компании, в уставе общества указать порядок заключения и изменения трудового договора с топ-менеджерами. Для предотвращения возможностей неограниченного увеличения окладов и других выплат топ-менеджерам, необходимо в Уставе общества ограничить размер сделок, совершаемых руководителем с имуществом общества.⁸⁰

Если зарплата рядового сотрудника состоит, как правило, из оклада и премии примерно 15–20 % заработка, то высококвалифицированным управленцам устанавливаются и более высокий оклад и более высокая премия.

Достаточно часто возникает вопрос, а имеет ли право руководитель организации устанавливать премию самому себе. Решение данного вопроса целиком зависит от того, каким образом стороны сформулировали условия об оплате труда руководителя, а также какая система премирования разработана и действует в организации. Премирование руководителем самого себя, не предусмотренное ни трудовым договором, ни положением о премировании работодателя, может быть признано неправомерным.⁸¹

Многие российские экономисты отмечают эффективность премирования по результатам. К примеру, Р.А. Яковлев в своей работе отмечает, что в качестве главного показателя премирования подразделений аппарата управления рекомендуется использовать выполнение (перевыполнение) плана прибыли, кроме того, исходя из специфики производства, в качестве показателей эффективности можно использовать рост производительности труда, снижение себестоимости продукции, снижение трудоемкости и т.д. Важным фактором при установлении показателей эффективности является то, что они должны отражать результаты деятельности, на которые руководитель может оказать прямое влияние.

⁸⁰ Рядчикова Н. Трудовой договор с руководителем организации// Н. Рядчикова// Корпоративный юрист. – 2009. - №3.- С.54-63;

⁸¹ Епишина А. Б. Оплата труда руководителей. Оценка эффективности различных методов стимулирования в России//А. Б. Епишина//Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2009. – №9.- С.18-25.

Подтверждение можно найти и в работе А.Л. Жукова "Регулирование и организация оплаты труда", в которой отмечается, что в современных условиях возникает объективная необходимость регулирования размера заработной платы работника с учетом конечных результатов труда всего коллектива.⁸²

Интересным является вопрос об оплате труда руководителей структурных подразделений организации. Во внебюджетных коммерческих организациях зарплата определяется в рамках коллективно-договорного и индивидуально-договорного регулирования, ее размер зависит только от желания и финансовых возможностей регулирования.

В организациях бюджетной сферы ситуация иная. В соответствии с постановлением Правительства РФ от 5 августа 2008г. №583 с 1 декабря 2008г. введены новые системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений. Согласно новым системам оплаты труда размеры оклада работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России 29 мая 2008г. №247н В соответствии с указанным приказом должности директора филиала, другого обособленного структурного подразделения делены особо выделены и относятся к третьему в квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня». Важно, что должность руководителя обособленного структурного подразделения отнесена к самому высшему уровню квалификационной группы, после руководителей линейных структурных подразделений и главных технологов, энергетиков, конструкторов.⁸³

Без повышения заработной платы основной категории работников до уровня, обеспечивающего воспроизводство населения, невозможно избежать демографического кризиса. Кроме того, во внебюджетном секторе нет зависимости заработной платы руководителя от заработной платы основной категории

⁸² Жуков, А. Л. Регулирование и организация оплаты труда : Учебное пособие для студентов вузов / А. Л. Жуков, – Москва: МИК, 2003. – 335 с;

⁸³ Парамонова С. В. Особенности регулирования труда руководителей структурных подразделений/С. В. Парамонова//Трудовое право. -2009. -№5.-С.33-38.

персонала, обеспечивающего развитие компании. Единственным играющим роль фактором установления заработной платы руководителя является заинтересованность собственника в конкретном управленце.

В настоящее время в России сложилась следующая ситуация: доходы 10% наиболее обеспеченного населения превышают доходы наименее обеспеченного в 16,7 раза. В исследовании МОТ "Мир труда в 2008 году: неравенство доходов в эпоху финансовой глобализации" было отмечено, что некоторое неравенство доходов стимулирует действия, творчество и инновацию, однако когда это неравенство становится слишком значительным, оно приводит к обратным результатам и оказывает негативное влияние на экономику большинства стран: "чрезмерный рост неравенства доходов представляет опасность для общества и эффективной экономики".⁸⁴

В завершении данного параграфа можно отметить, что в организациях, финансируемых из федерального бюджета, в организациях, финансируемых из бюджета субъекта Российской Федерации, в организациях, финансируемых из местного бюджета ситуация с заработной платой руководителя достаточно четко урегулирована трудовым законодательством. Но совершенно по-другому обстоит дело с иными коммерческими организациями. Сегодня во многих компаниях базовые оклады определяются на основе субъективных представлений руководителей о необходимой и достаточной сумме компенсации за выполнение той или иной работы. Нередки случаи, когда размер оклада зависит от «пробивной силы» работника, его умения торговаться за свое денежное вознаграждение, от сложившихся традиций в оплате труда и других факторов, не имеющих никакого отношения к ценности и важности данной должности. И если в небольших компаниях такое вполне допустимо, то в средних и крупных организациях субъективизм и отсутствие системы определения базового оклада ведет к демотивации персонала.

⁸⁴ Долгова Е. П. особенности регулирования оплаты труда руководителей организации/Е. П. Долгова//Трудовое право. – 2008.- №8. -С.12-17.

Глава 3. Прекращение трудового договора с руководителем организации

3.1. Прекращение трудового договора с руководителем организации по дополнительным основаниям

По общему правилу законодатель предоставляет возможность прекратить трудовой договор с руководителем организации во всех случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. Основания для этого содержатся в п.13 ч. 81 ТК РФ.⁸⁵ Кроме того, норма пункта 3 статьи 278 ТК РФ дополняет перечень возможностей прекратить трудовой договор с руководителем организации по основаниям, предусмотренным этим договором. Это положение, по сути, дублирует статью, указанную ранее. Но тем не менее п.13 ст.81 ТК РФ является общей, а пункт 3 статьи 278 ТК РФ специальной нормой, на которую и следует опираться при оформлении процедуры увольнения руководителя организации. В отдельно же взятых основаниях вместе с руководителем организации могут быть только его заместитель или главный бухгалтер.⁸⁶

Но, думаю, стоит заострить большее внимание на расторжении трудового договора исключительно с руководителем организации.

Первым основанием является прекращение трудовых отношений в связи с отстранением от должности руководителя организации-должника в соответствии с законодательством «О несостоятельности (банкротстве)», которое предусматривает конкретные положения отстранения от должности руководителя организации-должника.(ст.66,69, 82, 83).⁸⁷ Руководитель считается отстраненным с момента введения внешнего управления. В связи с этим он может быть переведен при его согласии на другую работу или трудовой договор с ним будет прекращен по п.1 ст.

⁸⁵ Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. конституционный закон от 30 . 12. 2001 № 197-ФЗ ред. от 30.12.2015.// Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>;

⁸⁶ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации [Электронный ресурс]; под.ред А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е. Б. Хохлова// Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>;

⁸⁷ Федеральный закон № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» № 127-ФЗ [Электронный ресурс]: от 26 . 10. 2002 ред. от 29.12.2015.// Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

278 ТК РФ.⁸⁸

Также отстранение от должности руководителя организации-должника может быть реализовано в случаях, указанных выше Законом; по ходатайству временного или административного управляющего, на основании ходатайства кредиторов и др.

Еще одной важной неотъемлемой частью данного основанием отстранения от должности руководителя организации-должника будет являться определение арбитражного суда, рассмотревшего такое ходатайство.

Так как алгоритм прекращения трудового договора с руководителем организации-должника в результате отстранения его от занимаемой должности не изложен в законе, можно сделать вывод, что прекращение трудового договора с ним по п.1 ст.278 ТК РФ должно происходить по общим правилам. Его необходимо ознакомить с приказом об увольнении и в день увольнения вручить руководителю его трудовую книжку.⁸⁹

Расторжения трудового договора с руководителем организации по указанному основанию осуществляется работодателем в лице уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества, либо уполномоченного собственником лица (органа).

Арбитражный суд по ходатайству временного управляющего вправе вынести определение об отстранении руководителя должника и возложить исполнение обязанностей руководителя должника на лицо, которое выступает в качестве кандидатуры руководителя должника представителем учредителей (участников) должника или другим коллегиальным органом управления должника, представителем собственника имущества должника - унитарного предприятия; в случае, если указанными лицами не будет предоставлена такая кандидатура исполняющего обязанности руководителя должника, то обязанности возлагаются на одного из заместителей руководителя должника; в случае отсутствия заместителей -

⁸⁸ Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. конституционный закон от 30 . 12. 2001 № 197-ФЗ ред. от 30.12.2015.// Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

⁸⁹ Касьянова А. В., Е. В. Шестакова Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации;/А.В.Касьянова, Е.В.Шестакова. – РОСБУХ, 2015. -510с.;

на одного из работников должника.⁹⁰

Согласно п. 2 ст. 82 Федерального закона "О несостоятельности (банкротстве)", если на этапе финансового оздоровления организации-должника административный управляющий или собрание кредиторов при наличии сведений о ненадлежащем исполнении руководителем должника плана финансового оздоровления или о совершении руководителем должника действий, которые нарушают права и законные интересы кредиторов, арбитражный суд может также по ходатайству названных субъектов отстранить руководителя от должности.⁹¹ Из этого следует, у работодателя на основании положений п. 1 статьи 278 ТК РФ появляется право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации.

Непосредственно отстранить от должности руководителя возможно на первых двух стадиях банкротства организации – наблюдения и финансового оздоровления. Отстранение от должности по п.1 ст.278 ТК РФ можно рассматривать как один из видов отстранения от работы по ст.76 ТК РФ, но с учетом нюансов, которые содержит в себе законодательство о банкротстве.

На иных стадиях процедуры банкротства не исключены случаи прекращения полномочий руководителя, которые не нашли своего отражения в законодательстве в виде соответствующих оснований прекращения трудового договора. И поэтому ученые предлагают дополнить трудовое законодательство, а именно п.1 ст.278 ТК РФ, специальными случаями прекращения полномочий руководителя организации-должника в соответствии с законодательством о банкротстве.⁹²

Следующим основанием является увольнение в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником имущества лицом (или органом) решения о его прекращении. Ранее эта норма содержалась в ст. 279 ТК РФ. Из текста данной статьи вытекает, что расторжение трудового договора напрямую зависит от наличия решения органов или лиц, наделенных такой компетенцией.

⁹⁰ Гейхман В. Л. Научно-практический комментарий к Трудовому кодексу /В.Л. Гейхман. – ЮРАЙТ,2012. -537..

⁹¹ Федеральный закон № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» [Электронный ресурс]: от 26. 10. 2002. ред. от 29.12.2015.// Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>;

⁹² Орловский Ю. П. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Ю. П. Орловский. –Москва: 2014. –С. 401-402;

Необходимость прекращения трудового договора с руководителем организации не требует ссылки на те или иные четко определенные обстоятельства.⁹³

Работодатель не обременен обязанностью обосновывать принятое им решение об увольнении; будь то причины объективного или субъективного характера.

Это означает, что работодателю не требуется указывать конкретные обстоятельства, подтверждающие необходимость прекращения договора, мотивы увольнения, поскольку законодатель не рассматривает п. 2 ст. 278 ТК РФ в качестве меры юридической ответственности исходя из того, что увольнение в этом случае не связано с противоправным виновным поведением руководителя. Увольнение же за совершение виновных действий (бездействия) не может осуществляться без указания конкретных фактов, свидетельствующих о вине руководителя, его неправомерном поведении, так как при возникновении спора обоснованность и законность увольнения подлежат проверке судом. Стоит учитывать, в связи с тем, что увольнение по п. 2 ст. 278 ТК РФ является желанием собственника имущества организации или уполномоченного им лица, оно не будет рассматриваться в качестве меры юридической ответственности, а потому может осуществляться по усмотрению работодателя, без наличия каких-либо виновных оснований.⁹⁴

Так же разъяснение на возникший вопрос дает постановление Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 № 3-П. П. 2 ст.278 ТК РФ и аналогичное положение абз.2 п.4 ст.69 Федерального закона «Об акционерных обществах», повлекшие диаметрально противоположную практику и достаточно разнообразные комментарии специалистов, признаны соответствующими Конституции РФ. КС РФ в п. 3 Постановления от 15 марта 2005 г. N 3-П указал, что Конституция РФ устанавливает свободу экономической деятельности, поддержку конкуренции, признание и защиту равным образом частной, государственной, муниципальной и иных форм собственности. Экономическая свобода – это принцип, предопределяющий основное содержание таких прав, как право каждого на

⁹³ Кузнецова В. В. Увольнение руководителя организации по основаниям, предусмотренным трудовым договором / В. В. Кузнецова //Кадровик. – 2013. – № 6. – С. 31–34.

⁹⁴ Апелляционное определение Красноярского краевого суда по делу № 33-1378, А-09[Электронный ресурс] от 19 . 02. 2014 . //Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности (ч. 1 ст. 34 Конституции РФ), а также право каждого иметь имущество в собственности, владеть, пользоваться и распоряжаться им единолично и совместно с другими лицами (ч. 2 ст. 35 Конституции РФ).

Соответственно реализуя названные права, закрепленные в Конституции, граждане должны самостоятельно определить форму и сферу такой деятельности, осуществлять ее индивидуально или с другими лицами, в частности путем создания коммерческой организации как формы коллективного предпринимательства, выбирают экономический путь, способствующий развитию бизнеса, используя свое имущество с учетом конституционных гарантий права собственности и поддержки государством добросовестной конкуренции. Это, по мнению КС РФ, предполагает наделение собственника имущества организации конкретными правомочиями, которые позволят ему для достижения как можно больших результатов экономической деятельности и рационального использования имущества как самостоятельно, под свою ответственность назначать руководителя, которому можно будет доверить управление образовавшейся организацией, принадлежащим собственнику имуществом, обеспечение его единства, целостности и сохранности, так и прекращать трудовой договор с ним. Поэтому при расторжении трудового договора с руководителем организации по указанному основанию не требуется ссылаться на те или иные конкретные обстоятельства, которые обосновывают необходимость прекращения трудового договора.

Такое основание прекращения трудового договора с руководителем организации необходимо для обеспечения возможностью появления таких условий, которые для реализации и защиты прав и законных интересов собственника вызывают необходимость прекращения трудового договора, но не подпадают под конкретные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя, предусмотренные действующим законодательством либо условиями заключенного с руководителем трудового договора. Также, по мнению КС РФ, прекращение трудового договора с руководителем может быть необходимым в

связи с динамикой в положение собственника имущества организации как участника гражданскоправовых отношений по таким причинам, исчерпывающий перечень которых, в виду объективных на то причин, предварительно установить невозможно, либо со сменой стратегии развития бизнеса, либо в целях повышения эффективности управления организацией и т.п.⁹⁵

Из этого вытекает, что правомочие собственника прекратить трудовой договор с руководителем организации, который управляет его имуществом без обоснования и разъяснения необходимости принятия такого решения, нацелено на реализацию и защиту прав собственника владеть, пользоваться и распоряжаться своим имуществом, в том числе определять методы управления им как единолично, так и совместно с другими лицами, по своему усмотрению использовать свое имущество для осуществления предпринимательской деятельности и деятельности, не запрещенной законом.

Конечно будет весьма затруднительно предположить такую ситуация, когда у работодателя возникнет беспочвенное желание прекратить трудовой договор с руководителем организации. Для такого решения должны быть те или иные причины. Существование же объективных причин, основанные на неправомерных действиях руководителя или бездействием руководителя, предоставляет возможность применять другие, сформулированные в ТК РФ.⁹⁶

По мнению судов, разъясняющих порядок применения ст. 278 ТК РФ (с учетом Постановления Конституционного Суда от 15 марта 2005 г. N 3-П), при разрешении спора, связанного с увольнением руководителя организации по основанию, предусмотренному п. 2 ст. 278 ТК РФ, юридически значимым обстоятельством, которое подлежит доказыванию сторонами, является установление факта соблюдения процедуры увольнения без рассмотрения вопроса о причинах досрочного прекращения трудовых отношений, полномочиях лица, уволившего

⁹⁵ Постановление Пленума Конституционного Суда №3-П "По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона "Об акционерных обществах" в связи с запросами Волховского городского суда Ленинградской области, Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан" [Электронный ресурс]: от 15.03.2005. //Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>;

⁹⁶ Гейхман В. Л. Научно-практический комментарий к Трудовому кодексу /В.Л. Гейхман. – ЮРАЙТ,2012. –С. 537.

руководителя. Работодатель освобождается от обязанности указания на конкретные мотивы. Следовательно, обращаясь в суд на уволенном руководителе лежит обязанность доказать, что увольнение фактически обусловлено обстоятельствами, подтверждающими дискриминацию и злоупотребление правом со стороны работодателя. Поэтому можно сделать вывод о том, что увольнение по п. 2 ст. 278 ТК РФ можно признать незаконным лишь в случае, если в суде будет доказан факт дискриминации работника и злоупотребления правом со стороны работодателя.⁹⁷

При оспаривании законности увольнения, руководитель, как и любой другой работник, в подобном случае, имеет право требовать восстановление на работе, предусмотренные законом выплаты в свою пользу, учитывая проценты за просрочку, а также судебные расходы и компенсацию морального вреда. Но следует учитывать, что с руководителем организации неблагоприятные последствия могут быть для работодателя куда серьезнее, включая крупные размеры убытков.⁹⁸

Пункт 50 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 №2 отмечает, что в ст.3 ТК запрещается ограничивать кого-либо в трудовых правах и свободах в зависимости от должностного положения. Еще в нем заостряется внимание на том, что увольнение руководителя организации в результате принятия уполномоченным органом юридического лица либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о досрочном прекращении трудового договора является, по сути, увольнением по инициативе работодателя, а глава 43 ТК, регулирующая особенности труда руководителя организации, не содержит норм, лишающих этих лиц общеустановленных гарантий при расторжении трудового договора⁹⁹.

Помимо вышеперечисленных в ТК РФ имеются иные основания. То есть, уже на стадии заключения трудового договора законодательство предоставляет

⁹⁷ Апелляционное определение Свердловского областного суда по делу № 33-365/2014, 33-16330/2013[Электронный ресурс]: от 29 .01. 2014. //Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>;

⁹⁸ Кузнецова В.В. Особенности прекращения трудового договора с руководителем организации: автореф. дис...канд.юр.наук; 12.00.05/ Кузнецова Витилия Викторовна. – Москва: 2015 –С. 19;

⁹⁹ Постановление Пленума Конституционного Суда №3-П "По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона "Об акционерных обществах" в связи с запросами Волховского городского суда Ленинградской области, Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан" [Электронный ресурс] : от 15.03.2005. //Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>;

возможность предусмотреть в нем дополнительный (не предусмотренные ТК и иными федеральными законами) перечень, по которым заключаемый трудовой договор может быть когда-либо прекращен. Но следует учитывать, что такие основания должны иметь четкие, ясные и конкретные формулировки; они должны опираться на обязанности руководителя организации как работодателя, так и работника.¹⁰⁰

Так, в соответствии с п.2 постановления Правительства РФ от 16.02.2000 №234 «О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей ФГУП» федеральные органы исполнительной власти при заключении трудового договора с руководителем федерального государственного унитарного предприятия вправе предусматривать в трудовом договоре дополнительные основания его прекращения. Например, в качестве такого основания в трудовом договоре может быть предусмотрено наличие на унитарном предприятии по вине его руководителя более чем трехмесячной задолженности по заработной плате, а также нарушения руководителем унитарного предприятия установленного законодательством и трудовым договором запрета на осуществление им отдельных видов деятельности и т.д. Таким же основанием может служить и искажение отчетности, предусмотренной Правительством РФ, а также другие нарушения, допущенные руководителем организации.¹⁰¹

Например, в Примерном трудовом договоре с руководителем федерального государственного унитарного предприятия, утв. Приказом от 2 марта 2005 г. N 49, Министерство экономического развития РФ рекомендует органам исполнительной власти включать в трудовые договоры с руководителями федеральных государственных унитарных предприятий положения о том, что они могут быть прекращены по решению органа исполнительной власти по следующим дополнительным основаниям:

- а) невыполнение по вине руководителя утвержденных в установленном порядке

¹⁰⁰ Кузнецова В. В. Увольнение руководителя организации по основаниям, предусмотренным трудовым договором / В. В. Кузнецова //Кадровик. – 2013. – № 6. – С. 31–34.

¹⁰¹ Постановление Правительства РФ №234 «О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей ФГУП» [Электронный ресурс]: от 16.02.2000. //Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

показателей экономической эффективности деятельности предприятия;

б) необеспечение проведения в установленном порядке аудиторских проверок предприятия;

в) невыполнение решений Правительства РФ, федеральных органов исполнительной власти;

г) совершение сделок с имуществом, находящимся в хозяйственном ведении предприятия, с нарушением требований законодательства и определенной уставом предприятия специальной правоспособности предприятия;

д) наличие по вине руководителя на предприятии более чем трехмесячной задолженности по заработной плате;

е) нарушение по вине руководителя, установленной в порядке, предусмотренном законодательством РФ, требований по охране труда, повлекшее принятие руководителем государственной инспекции труда и государственным инспектором труда решения о приостановлении деятельности предприятия или его структурного подразделения либо решения суда о ликвидации предприятия или прекращении деятельности его структурного подразделения;

ж) необеспечение использования имущества предприятия, в том числе недвижимого, по целевому назначению в соответствии с видами деятельности предприятия, установленными уставом предприятия, а также неиспользование по целевому назначению выделенных предприятию бюджетных и внебюджетных средств в течение более чем трех месяцев;

з) разглашение руководителем сведений, составляющих служебную или коммерческую тайну, ставших ему известными в связи с исполнением своих должностных обязанностей;

и) нарушение установленного законодательством РФ и трудовым договором запрета на занятие отдельными видами деятельности и др.¹⁰²

¹⁰² Приказ Минэкономразвития Российской Федерации "Об утверждении примерного трудового договора с Руководителем федерального государственного унитарного предприятия" [Электронный ресурс]: от 02.03.2005 (Зарегистрировано в Минюсте РФ 25.05.2005 N 6644). //Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

Среди ученых существует мнение о различном понятийном содержании формулировки ст. 81 ТК РФ (расторжение трудового договора по инициативе работодателя) и ст. 278 ТК РФ (дополнительные основания для прекращения трудового договора с руководителем организации). Они придерживаются мнения, что прописывание сторонами в трудовом договоре дополнительного основания для увольнения работника, лишает субъектов трудовых отношений права считать реализацию этой процедуры расторжением по воле работодателя. Это следует из того, что она заранее определена ими по соглашению сторон...". Таким образом, авторы квалифицируют основания, предусмотренные п. 3 ст. 278 ТК РФ, как основания прекращения трудового договора по соглашению сторон. С таким мнением нельзя согласиться в связи со следующими доводами.

В ст. 81 ТК РФ действительно речь идет только о случаях расторжения трудового договора по инициативе работодателя, тогда как ст. 278 ТК РФ упоминает о прекращении трудового договора. В силу общеправовых понятий, а также как следует из логики изложения общих норм в гл. 13 ТК РФ "Прекращение трудового договора", трудовой договор с работником может быть прекращен по различным группам оснований, например, прекращен по соглашению сторон, прекращен в связи с истечением срока действия, прекращен по иным обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, а также прекращен по инициативе одной из сторон, т.е. расторгнут. Таким образом, термины "прекращение" и "расторжение" трудового договора не являются взаимоисключающими. Термин "прекращение" является более общим и широким по своему содержанию, чем "расторжение", и включает последний. Следовательно, включение в трудовой договор дополнительных оснований вовсе не лишает субъектов трудовых отношений права считать реализацию этих оснований расторжением по воле работодателя.¹⁰³

Большая часть ученых считают, что нельзя также согласиться с квалификацией случаев прекращения трудового договора по основаниям,

¹⁰³ Кузнецова В.В. Особенности прекращения трудового договора с руководителем организации: автореф. дис... канд. юр. наук; 12.00.05/ Кузнецова Витилия Викторовна. – Москва: 2015 –С.19.

предусмотренным в нем согласно п. 3 ст. 278 ТК РФ, в качестве прекращения договора по соглашению сторон. П. 3 ст. 278 ТК РФ указывает лишь на порядок установления оснований (в трудовом договоре, а значит, по соглашению сторон), но не на квалификацию их как "оснований прекращения трудового договора по соглашению сторон". Обычно основания, предусмотренные в договоре с руководителем, включают случаи, предоставляющие дополнительное право работодателю расторгнуть трудовые отношения с руководителем. Поскольку трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя лишь в случаях, строго определенных законом, представляется, что норма п. 3 ст. 278 ТК РФ направлена прежде всего на предоставление дополнительной свободы собственнику в этом отношении.¹⁰⁴

Нет необходимости в отдельном уточнении и закреплении случаев прекращения трудового договора по соглашению сторон. Статья 78 ТК РФ "не предусматривает каких-либо причин, ограничивающих возможность прекращения трудового договора по соглашению сторон". Представляется, что данное право сторон согласно закону является безусловным, а значит, не подразумевает обязательного его подкрепления определенными мотивами и обстоятельствами и может быть реализовано, при наличии взаимной договоренности сторон, в любой момент.

Таким образом, основания, которые могут быть предусмотрены в трудовом договоре с руководителем согласно п. 3 ст. 278 ТК РФ, не следует рассматривать как основания для прекращения договора по соглашению сторон, поскольку обычно они являются основаниями расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Об этом свидетельствует и практика, и ряд нормативных правовых актов.¹⁰⁵

В частности, в п. 1 Постановления Конституционного Суда РФ от 15 марта 2005 г. N 3-П указано, что "... закрепляя особенности регулирования труда

¹⁰⁴ Кузнецова В. В. Увольнение руководителя организации по основаниям, предусмотренным трудовым договором. / В. В. Кузнецова //Кадровик. – 2013. – № 6. – С. 31–34;

¹⁰⁵ Бриллиантова Н.А., Архипов В.В. Увольнение по основанию, предусмотренному договором. Какие детали требуют внимания/ Н.А. Бриллиантова, В.В. Архипов // Трудовые споры. -2013.- № 3. –С. 63-66;

руководителя организации, устанавливает в ст. 278 дополнительные, помимо предусмотренных данным Кодексом и иными федеральными законами, основания для расторжения с ним трудового договора".

К тому же данным Постановлением был разрешен вопрос о возможности "досрочного" прекращения с руководителем организации трудового договора, заключенного на неопределенный срок. Законодатель, определяя в ТК РФ особенности регулирования труда руководителя организации, исходит из того, что с ним как с лицом, выполняющим функции ее единоличного исполнительного органа (ст. 273), по общему правилу заключается срочный трудовой договор.¹⁰⁶

Об этом свидетельствуют и предписания иных нормативных правовых актов, касающиеся правового положения исполнительных органов организаций отдельных организационно-правовых форм (п. п. 3 и 4 ст. 69 Закона об акционерных обществах, п. 1 ст. 40 Закона об ООО, подп. "в" п. 7 Постановления Правительства РФ "О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий", п. 6.3 Примерного трудового договора с руководителем федерального государственного унитарного предприятия, утв. Приказом Минэкономразвития России от 02.03.2005 N 49).

Вместе с тем возможны случаи, когда по каким-либо причинам трудовой договор с руководителем организации заключается без указания конкретного срока его действия либо когда срочный трудовой договор трансформируется в договор на неопределенный срок в порядке, установленном ч. 4 ст. 58 ТК РФ. Однако нет оснований полагать, что в подобных случаях употребление в п. 2 ст. 278 и ст. 279 ТК РФ термина "досрочное" не допускает применения этих норм.

Вид трудового договора сам по себе не предопределяет характера и содержания труда руководителя организации, как не зависят и от того, заключен трудовой договор на определенный или на неопределенный срок, особенности выполняемой руководителем трудовой функции, которыми обусловлено законодательное

¹⁰⁶ Постановление Пленума Конституционного Суда №3-П "По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона "Об акционерных обществах" в связи с запросами Волховского городского суда Ленинградской области, Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан" [Электронный ресурс]: от 15.03.2005. //Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

закрепление возможности расторжения трудового договора с ним без указания мотивов, и те фактические обстоятельства, в силу которых может возникнуть необходимость освобождения руководителя от должности. Установление различий в основаниях расторжения трудового договора по инициативе работодателя исключительно по указанному формальному признаку означало бы нарушение равенства прав и возможностей, несовместимое с требованиями ч. ч. 1 и 2 ст. 19 и ч. 1 ст. 37 Конституции РФ.¹⁰⁷

Основания прекращения трудового договора с некоторыми категориями руководителей в соответствии с п. 3 ст. 278 ТК РФ предусмотрены в нормативных правовых актах, таких как Постановление Правительства РФ от 16 марта 2000 г. N 234 "О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий", Приказ Минэкономразвития РФ от 2 марта 2005 г. N 49 "Об утверждении примерного трудового договора с руководителем федерального государственного унитарного предприятия", Приказ Федерального космического агентства от 23 января 2013 г. N 21к "О примерном трудовом договоре с руководителем федерального государственного унитарного предприятия, находящегося в ведении Роскосмоса", Постановление Правительства РФ от 12 апреля 2013 г. N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения", распоряжение Министерства экономики Московской области от 15 июля 2013 г. N 33-РМ "Об утверждении формы типового трудового договора с исполнительным директором некоммерческой организации", Приказ Министерства образования и науки РФ от 31.05.2012 N 457 "Об утверждении Порядка определения предельно допустимого значения просроченной кредиторской задолженности в отношении некоторых федеральных государственных учреждений, превышение которого влечет расторжение трудового договора с руководителями учреждений по инициативе работодателя в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации" и проч. В

¹⁰⁷ Шиткина И.С. Отдельные проблемы правового регулирования образования и деятельности единоличного исполнительного органа // И.С. Шиткина // Хозяйство и право. - 2011. - № 4. - С.23-30.

вышеупомянутых актах такие дополнительные основания именуется именно случаями расторжения договора по инициативе работодателя, такая квалификация следует и из их содержания, связаны они обычно с нарушениями, недостатками в работе руководителя, которые могут инициировать работодателя к принятию решения о прекращении трудовых отношений с работником.¹⁰⁸

Судебная практика по-разному подходит к определению подведомственности дел об оспаривании решений о прекращении полномочий руководителя организации. Уточнение по данному вопросу, который дается Пленумом Верховного Суда не является полным, дающим целиком ответ. Необходимо при данной проблеме, чтоб на законодательном уровне такие дела были изъяты из круга полномочий арбитражных судов и были переданы судам общей юрисдикции в связи с тем, что речь идет об увольнении руководителя, что, по сути, возникает из трудовых отношений.¹⁰⁹

Подводя итог данному параграфу, можно сделать вывод о том, что, начиная с судов первой инстанции, заканчивая Постановлениями, принимаемыми Верховным судом, правоприменители стремятся дать ответ на многочисленные вопросы, которые ставятся перед ними противоположными положениями, закрепленными в нормативно-правовых актах. При этом и ученые-юристы дают свою доктринальную оценку, тем самым закладывая фундамент для принятия правильного решения в сложной и спорной ситуации.

3.2. Гарантии для руководителя организации, предоставляемые в случае его увольнения

В п. 4.2 Постановления Конституционного Суда от 15.03.2005 N 3-П сказано, что предоставление собственнику права принять решение о досрочном расторжении трудового договора с руководителем организации - в силу статей 1 (часть 1), 7 (часть 1), 8 (часть 1), 17 (часть 3), 19 (части 1 и 2), 34 (часть 1), 35 (часть 2), 37 и 55

¹⁰⁸ Кузнецова В. В. Увольнение руководителя организации по основаниям, предусмотренным трудовым договором. / В. В. Кузнецова //Кадровик. – 2013. – № 6. – С. 31–34.

¹⁰⁹ Кузнецова В.В. Особенности прекращения трудового договора с руководителем организации: автореф. дис... канд.юр.наук; 12.00.05/ Кузнецова Витплия Викторовна. – Москва: 2015 -19с.;

(часть 3) Конституции Российской Федерации - предполагает, в свою очередь, предоставление последнему адекватных правовых гарантий защиты от негативных последствий, которые могут наступить для него в результате потери работы, от возможного произвола и дискриминации.¹¹⁰

К таким гарантиям можно отнести и предусмотренную ст.279 ТК РФ выплату компенсации за досрочное расторжение трудового договора с руководителем организации в том размере, который будет определен трудовым договором. Если рассматривать положения данной статьи во взаимосвязи с положениями ст. 278 ТК РФ, то выплата компенсации – важное и незаменимое условие досрочного расторжения трудового договора с руководителем организации в указанном случае.

Согласно ст. 279 ТК РФ при прекращении трудового договора с руководителем организации в соответствии с п. 2 ст. 278 ТК РФ, если отсутствуют виновные действия (бездействия) руководителя, ему производится выплата компенсации, размер которой определяется трудовым договором, но не менее 3-кратного среднего месячного заработка (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ).¹¹¹

Выплата компенсации (выходного пособия) в случае увольнения руководителя организации на сегодняшний день является наиболее проблемным вопросом. Если ранее в ТК РФ шла речь о расторжении трудового договора до истечения срока его действия и предусматривалась компенсация за досрочное расторжение с ним трудового договора, сейчас же ст.279 говорит о прекращении трудового договора в соответствии с п.2 ст.278 при отсутствии виновных действий при прекращении с ним трудового договора.

Исключения, о которых идет речь в ст. 279 ТК РФ, установлены ст. 349.3 ТК РФ. В ней сказано об ограничении размеров выходных пособий, компенсаций и

¹¹⁰ Постановление Пленума Конституционного Суда №3-П "По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона "Об акционерных обществах" в связи с запросами Волховского городского суда Ленинградской области, Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан" [Электронный ресурс] : от 15.03.2005. //Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

¹¹¹ Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. конституционный закон от 30 . 12. 2001 № 197-ФЗ ред. от 30.12.2015.// Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>;

иных выплат в связи с прекращением трудовых договоров для отдельных категорий работников.¹¹²

Трудовой договор с руководителем организации может быть расторгнут как за виновные действия, так и при отсутствии таковых. В первом случае руководителю не выплачивается денежная компенсация.

Выплата компенсации по ст. 279 ТК РФ есть гарантия, установленная ТК РФ, при увольнении руководителя в соответствии с п. 2 ст. 278 ТК РФ. Если возникает такая ситуация, что при расторжении трудового договора компенсация должна была быть выплачена, но этого сделано не было, то при рассмотрении дела в суде ответчик обязан представить доказательства, подтверждающие, что досрочное расторжение трудового договора было вызвано виновными действиями. Следовательно, выплата компенсации – необходимое составляющее при прекращении трудового договора с руководителем в соответствии с п. 2 ст. 278 ТК РФ – а именно, при увольнении руководителя без ссылки на какие-либо его виновные действия.¹¹³

Размер компенсации при увольнении руководителя определяется в трудовом договоре. Если же условие о размере отсутствует в трудовом договоре, стороны вправе обсудить и достигнуть консенсуса касательно размера компенсации при прекращении трудового договора либо в ходе рассмотрения трудового спора в суде. По п. 2 ст. 278 ТК РФ недостижение согласия препятствует прекращению трудового договора с руководителем.¹¹⁴

В п.4.2 Постановление Конституционного Суда РФ №3-П от 15.03.2015г.сказано, что: "Отсутствие в трудовом договоре условия о выплате компенсации и о ее размере, в частности по той причине, что договор заключался до введения в действие ТК РФ, а необходимые изменения в него не были внесены, не освобождает собственника от обязанности выплатить компенсацию (в силу части

¹¹² Орловский Ю. П. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Ю. П. Орловский. – М: 2014. С. -661.

¹¹³ Касьянова А. В., Шестакова Е. В. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации/ А.В.Касьянова, Е.В.Шестаковой. – РОСБУХ, 2015. –С. 513;

¹¹⁴ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации [Электронный ресурс]; под.ред А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е. Б. Хохлова// Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

второй ст. 424 ТК РФ, устанавливающей правила применения норм данного Кодекса к правоотношениям, возникшим до введения его в действие, трудовой договор с руководителем организации может быть расторгнут в соответствии с п. 2 ст. 278 и в том случае, если он был заключен до 1 февраля 2002 года). Однако вопрос о размере компенсации, как следует из ст. 279 ТК РФ, решается по соглашению сторон, а не собственником в одностороннем порядке, и значит, суммы, подлежащие выплате, должны определяться по договоренности между руководителем организации и собственником, а в случае возникновения спора - по решению суда с учетом фактических обстоятельств конкретного дела, цели и предназначения данной выплаты. Соблюдение требования о выплате руководителю организации справедливой компенсации при увольнении на основании п. 2 ст. 278 ТК РФ должно обеспечиваться независимо от того, была ли трудовым договором, заключенным до введения в действие ТК РФ, предусмотрена компенсация в связи с увольнением по другим основаниям.¹¹⁵

Невыплата такой компенсации, если руководитель не совершал никаких виновных действий, дающих основание для его увольнения, может быть расценена как нарушение порядка увольнения, и, таким образом, руководителя организации обязаны восстановить на работе.

Если все же перед увольнением имели место виновные действия (бездействия) руководителя организации, работодатель должен сослаться на конкретную причину увольнения:

- однократное грубое нарушение трудовых обязанностей;
- принятие руководителем необоснованного решения, повлекшего нарушение сохранности имущества;
- неправомерное использование имущества или иной ущерб имуществу организации;

¹¹⁵ Постановление Пленума Конституционного Суда №3-П "По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона "Об акционерных обществах" в связи с запросами Волховского городского суда Ленинградской области, Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан" [Электронный ресурс] : от 15.03.2005. //Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>;

- одно из оснований, предусмотренных трудовым договором, заключенным с руководителем.¹¹⁶

Таким образом, обстоятельствами, имеющими значение для правильного рассмотрения требования руководителя о восстановлении на работе и подлежащими доказыванию ответчиком, являются соблюдение процедуры увольнения, гарантий, предоставленных ТК РФ руководителю организации в случае расторжения с ним договора по этому основанию, а также причины, послужившие основанием для досрочного прекращения трудового договора с руководителем.

Если при увольнении руководителя организации не была выплачена компенсация, то на ответчика возлагается обязанность также представить доказательства, подтверждающие, что расторжение трудового договора ранее установленного в нем срока было результатом виновных действий (бездействий) руководителя.¹¹⁷

Поэтому можно сделать вывод, если увольнение произведено с выплатой компенсации, суд не должен рассматривать причины, послужившие основанием для принятия работодателем такого решения. Если же компенсация не выплачена, необходимо доказать, что трудовой договор прекращен в связи с виновными действиями руководителя.

В соответствии с Постановлением Конституционного Суда РФ от 15.02.2005 № 3-П в ст.27 9 были внесены коррективы, которые устанавливают минимальный размер компенсации руководителю организации в случае расторжения с ним трудового договора в соответствии с п.2 ст.278 при отсутствии виновных действий (бездействий) руководителя (трехкратный средний месячный заработок).¹¹⁸

В отдельных случаях размер компенсации при увольнении определяется законом.

¹¹⁶ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации [Электронный ресурс]; под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е. Б. Хохлова // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

¹¹⁷ Гейхман В. Л. Научно-практический комментарий к Трудовому кодексу /В.Л. Гейхман. – ЮРАЙТ, 2012. –С.542;

¹¹⁸ Постановление Пленума Конституционного Суда №3-П "По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона "Об акционерных обществах" в связи с запросами Волховского городского суда Ленинградской области, Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан" [Электронный ресурс] : от 15.03.2005. //Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>;

Например, ст. 181 ТК РФ закрепляет, что при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника работнику выплачивается компенсация в размере не ниже трех средних месячных заработков.¹¹⁹

С недавнего времени проблема компенсационных выплат руководителю организации за досрочное прекращение полномочий приобрела наибольшую актуальность и стала интенсивно обсуждаемой среди представителей корпоративного и трудового права в связи с появлением такого явления, как золотые парашюты.

Компенсационный парашют (severance parachutes) - это условие, включаемое в заключенный с работником корпорации контракт и гарантирующее ему выплату значительной денежной суммы в случае его досрочного увольнения из компании из-за смены собственника, т.е. при изменении контроля. На практике наибольшее распространение получили "золотые парашюты" (golden parachutes) - компенсационные парашюты, заключаемые с топ-менеджерами корпорации.

«Золотые парашюты» приобрели наибольшую актуальность с момента принятия ТК РФ, впервые предусмотревшего право прекратить трудовой договор с руководителем организации по решению собственника, без отсылки на конкретные причины, повлиявшие на такое решение (п. 2 ст. 278 ТК).¹²⁰

Таким образом, собственник, принявший решение о досрочном прекращении полномочий единоличного исполнительного органа, членов коллегиального исполнительного органа, то вместе с этим решением следует принять и решение о прекращении трудового договора. С точки зрения трудового законодательства вынесение компетентным органом юридического лица решения о досрочном прекращении трудового договора, по существу, является увольнением по инициативе работодателя, а следовательно, без надлежащей компенсации произведено быть не может.

¹¹⁹ Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. конституционный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ ред. от 30.12.2015.// Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

¹²⁰ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации [Электронный ресурс]: под.ред А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е. Б. Хохлова// Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>;

Если минимальный размер компенсации руководителю при его увольнении должен составлять трехкратный размер средней заработной платы, то максимальным размером указанная компенсация не ограничена. Поскольку на практике суммы таких компенсаций довольно значительны и их выплата является зачастую весьма затруднительной, в науке и правоприменительной практике возник вопрос о правовой природе такой выплаты и признании условия о ней в трудовом договоре сделкой с заинтересованностью и крупной сделкой.¹²¹

В судебной практике существует множество позиций, отражающих различные мнения по этому вопросу. При рассмотрении дела судом общей юрисдикции спор решается на основании применения норм трудового законодательства. Суды отталкиваются из того, что невозможно оспорить трудовой договор по основаниям, установленным для признания недействительными гражданско-правовых сделок.¹²² При этом, отмечается, что в трудовом законодательстве отсутствуют положения, каким-либо образом затрагивающие недействительность трудового договора. Механизмы, заложенные в трудовом законодательстве, позволяют не применять условия договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с нормами трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Противоположная практика достаточно хорошо закрепились во многих арбитражных судах, которая ведет по тому пути, что условие трудового договора в части увеличения вознаграждения директора общества является сделкой, на которую распространяются положения законодательства, регламентирующие порядок совершения обществом сделок с заинтересованностью. А если размер компенсации, которая должна быть выплачена руководителю, значительно превышает размер, определенный ст. 279, то такая сделка может быть признана еще и крупной, что также требует ее одобрения соответствующими органами.

Мнение суда основано на том, что трудовой договор с руководителем является самой настоящей сделкой, эта сделка признается сделкой с наличием интереса, из

¹²¹ Гейхман В. Л. Научно-практический комментарий к Трудовому кодексу /В.Л. Гейхман. – ЮРАЙТ, 2012. –С. 543.

¹²² Определение Судебной коллегии по гражданским делам ВС РФ № 5-В09-158 [Электронный ресурс] от 23.04.2010. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс» – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>;

этого следует, что на такие условия трудовых договоров надо распространять положения законодательства, регламентирующие порядок совершения сделок с заинтересованностью.

Но тем не менее такая позиция арбитражных судов литературе ставится под сомнение. В первую очередь отношения между руководителем и обществом являются трудовыми, поэтому трудовой договор никак не может быть признан сделкой с заинтересованностью.¹²³

Кузнецова правовые взгляды по этому вопросу делит несколько иначе. Первый из них называет формальным. При таком подходе применяется буквальное толкование норм закона. Второй -распространяется на компенсацию требований не только трудового, но и гражданского законодательства. Третья позиция напрямую усматривает злоупотребление правом при установлении завышенных размеров компенсации.¹²⁴

По смыслу вышеуказанного Постановление Конституционного Суда РФ выплачиваемая руководителю компенсация является правовой гарантией защиты прав и законных интересов руководителя в связи с потерей работы. Размер компенсации в случае увольнения руководителя при отсутствии с его стороны виновных действий с его стороны должен быть предусмотрен условиями трудового договора. Стоит акцентировать внимание на том, что указанный размер является минимальным пределом компенсации, выплачиваемой при увольнении руководителя организации при отсутствии с его стороны виновных действий (бездействий). Такая компенсация выплачивается, например, руководителю организации при увольнении в связи со сменой собственника организации. Такую выплату производит новый собственник согласно ст.161 ТК.

Дабы поддержать равновесия позиций сторон трудовых отношений считается необходимым выстроить особый механизм распределения ответственности и возмещения ущерба при неправомерной выплаты компенсации руководителю

¹²³ Змордуев Д.Г. Руководитель организации как специальный субъект трудового права : дис. ...кан.юр.наук. наук : 12.00.05/ Змордуев Дмитрий Геннадьевич . – Москва:2005. – С. 178 -180.

¹²⁴ Кузнецова В.В.Особенности прекращения трудового договора с руководителем организации: автореф.дис...канд.юр.наук; 12.00.0/ Кузнецова Витплия Викторовна. – Москва: 2015 –С. 15-20;

организации в случае его увольнения. Этот механизм охватывает такие часто встречающиеся ситуации, связанные с неправомерными выплатами, как: несоответствие выплаты нормам-запретам трудового законодательства, нарушение установленных в организации процедур согласования выплат, существенное ухудшение финансового положения работодателю в результате произведения такой выплаты. Предлагаемые меры ответственности предполагают и правила взыскания неправомерно выплаченной суммы с руководителя в пользу работодателя.¹²⁵

Из всего вышеизложенного в параграфе можно сделать вывод, что в России общество постепенно приобретает осознание права как механизм достижения согласия и компромисса. Очень большое значение имеет наличие в трудовом законодательстве и в других смежных отраслях нормы, которые могут гарантировать справедливое разрешение конфликта, возникающего в результате наличия трудовых отношений между руководителем организации-работником и работодателем.

¹²⁵ Постановление Пленума Конституционного Суда №3-П "По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона "Об акционерных обществах" в связи с запросами Волховского городского суда Ленинградской области, Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан" [Электронный ресурс] от 15.03.2005. //Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>;
Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. конституционный закон от 30 . 12.2001 № 197-ФЗ ред. от 30.12.2015.// Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Представленное исследование посвящено изучению трудового договора с руководителем организации как специальным субъектом трудового права, выявлению основных особенностей трудового договора с ним и формирования специального трудового статуса данной категории работников. На основе анализа источников, прямо или косвенно связанных с темой исследования, сделана попытка выделить основные подходы и позиции, выработанные различными представителями науки трудового права. Не всеми учеными поддерживается тезис о том, что руководитель- субъект трудового права и имеет смысл вывести его из-под действия трудового законодательства. В целях разрешения данного спора в выпускной квалификационной работе предпринята попытка обосновать отнесение руководителей организации к субъектам трудового права.

- Несмотря на то, что руководитель действует в интересах собственника и наделен функциями работодателя в отношении к другим работникам организации, находящейся под его руководством, нужно учитывать, что с другой стороны он сам является наемным работником. Вместе с тем необходимо принять во внимание такие черты, как неопределенный круг обязанностей и повышенная ответственность. Руководитель действует в организационно-управленческой сфере от имени собственника имущества; представляет работодателя в возникающих правоотношениях с работниками; ведет в интересах собственника предпринимательскую деятельность; организует процесс труда; решает кадровые вопросы; вместе с тем он предоставляет свой труд в распоряжение собственника имущества, т.е. является, по сути, работником, работающим по трудовому договору;

- Руководитель вместе с иными работниками объединен правилами внутреннего трудового распорядка и в силу своего статуса обязан исполнять волю работодателя (собственника имущества предприятия), что исключает автономию воли, характерную для гражданско-правовых отношений;

- Руководитель не осуществляет ее на свой риск и не обладает имущественной самостоятельностью, что необходимо для того, чтобы возникшие отношения можно было рассматривать как гражданско-правовые;
- Правоотношения носят длящийся (не разовый) характер, в отличие от гражданско-правовых, при этом руководитель осуществляет "живой", неовещественный труд, с правом на регулярное, заранее фиксированное вознаграждение;
- Распространение на руководителя трудовая ответственности (дисциплинарная, материальная) с их особыми принципами и порядком применения, отличными от гражданского права;
- Нормативное закрепление за руководителем статуса субъекта трудового права в ТК РФ и др

В работе подчеркивается то, насколько важно правильно подобрать подходящего кандидата на должность руководителя, ведь в большинстве своем именно от деятельности этого лица зависит достижение целей, поставленных перед той или иной организацией. В законодательстве Российской Федерации нет императивных норм, закрепляющих те или иные требования руководителям, исключение лишь в некоторых сферах обязательные профессиональные и психофизиологические требования, закрепленные в законодательстве. Поэтому вполне логично допустить такую ситуацию, что именно довольно-таки юное лицо может стать единоличным исполнительным органом – руководителем организации, получив наследство в виде контрольного пакета акций.

В таком случае возникает проблема. Гражданское право обозначает объектом сделок, в том числе, предприятия, собственником которых может быть как несовершеннолетний, так и полностью недееспособный гражданин, являющееся субъектом гражданского права, но, тем не менее, такое лицо не может быть полноценным субъектом трудового права. В частности, п. п. 8 - 9 ст. 20 ТК РФ подчеркнута отдельная возможность физического лица, достигшего возраста 18 лет, имеющего самостоятельный доход, но ограниченного судом в дееспособности (или признанного судом недееспособным), заключать трудовые договоры с работниками

с письменного согласия попечителей (опекунов), но только в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства; другие случаи не предполагаются в принципе. В такой ситуации можно говорить о явной коллизии гражданскоправовых и трудовправовых норм.

В связи с запрещением дискриминации, руководителем может стать женщина, в частности одинокая мать. Следовательно, особая трудовая правосубъектность должностного лица, выступающего в роли руководителя, дополняется гарантиями, предусмотренными в трудовом праве для беременных женщин и женщин, имеющих детей, чья трудовая правосубъектность имеет специальный характер, обусловленный необходимостью правовой защиты подобных работников. Следовательно, по п. 2 ст.278 ТК РФ уволить ее невозможно. С одной стороны, можно говорить о том, что трудовое законодательство всесторонне обеспечивает гарантиями отдельные категории лиц, являющиеся более беззащитными на общем фоне. С другой – в связи со спецификой возложенных трудовых обязанностей на руководителя и большой зависимостью экономических показателей организации от деятельности текущей, умения видеть перспективы, находить оптимальное решение в самых сложных ситуациях собственник, обладающий первостепенным интересом в этом, должен иметь свободу в выборе соответствующего лица, которому можно доверить организацию.

В выпускной квалификационной работе затрагивается конкуренция норм гражданского и трудового права. Арбитражные суды придерживаются первого варианта, суды общей юрисдикции – второго. Вторая позиция активно поддерживается авторами, потому что в силу специфики предмета и метода регулирования, а также с учетом невозможности возвращения сторон в первоначальное положение после исполнения условий трудового договора полностью или частично, в трудовом законодательстве отсутствуют нормы о недействительности трудового договора. Трудовое законодательство не содержит механизма признания трудового договора недействительным. Сделав большой шаг вперед в вопросе регулирования труда руководителя организации, ТК РФ не решил

проблему приоритета норм и порядка их применения в сфере труда данной категории работников.

Также в первой главе затрагивается вопрос о статусе руководителя – единственного учредителя. В отношении руководителя организации, являющегося ее единственным учредителем, возможен только один принципиальный вывод, ясно определяющий его правовой статус в отношениях, регулируемых нормами трудового права: это работник организации, чьи трудовые отношения не могут быть оформлены письменным трудовым договором. При этом на него распространяются нормы трудового права и соглашения о труде, за исключением тех, которые в отношениях с его участием объективно не могут быть реализованы (например, он не может быть уволен по инициативе работодателя или привлечен к дисциплинарной или материальной ответственности).

Вопрос о принадлежности отношений труда руководителя - единственного учредителя организации - остается неурегулированным и требует дальнейшего рассмотрения путем принятия Постановления Пленума Верховного Суда РФ "О некоторых вопросах применения труда руководителя организации" и внесения изменений в ТК РФ.

В работе отмечается недостаток в определении понятия «руководитель организации» ст. 273 ТК РФ. В соответствии с избранной и действующей уже долгое время концепции руководитель организации является непосредственно органом, а не выполняет функции органа юридического лица. Таким образом, в определении ТК РФ содержится логическая ошибка. Такое положение вещей свидетельствует о несогласованности положений актов различных отраслей права и непоследовательности законодателя в указанной сфере. Представляется необходимым устранение указанной коллизии, путем внесения изменений в легальное определение руководителя организации.

Введение новым ТК РФ термина «руководитель организации» стало просто необходимым ввиду потребности использования единого унифицированного понятия для обозначения столь многоликого проявления его сущности в различных

организациях. Данный термин был призван заменить множество наименований одного органа различных видов организаций.

Признание руководителя организации специальным субъектом трудового права основывается на тезисе об обладании им специальным трудовым статусом. Формирование специального трудового статуса происходит, в свою очередь, ввиду существующих особенностей всех его элементов, действия специальных норм и средств правового регулирования трудовых отношений руководителей организаций.

Многоаспектность правового статуса руководителя организации напрямую связана с деятельностью данного субъекта в роли органа управления организации. Руководители реализуют полномочия работодателя в трудовых правоотношениях лишь постольку, поскольку исполняют возложенные на них обязанности как на единоличный исполнительный орган.

Во второй главе особое внимание уделено таким условиям, как материальная ответственность руководителя и заработная плата.

Объем и порядок установления материальной ответственности руководителя организации, безусловно, относится к одной из причин признания его специальным субъектом трудового права. Убытки рассчитываются согласно ст. 15 ГК РФ. Представленный анализ ответственности указанного лица показывает, что в большинстве случаев причиной ответственности являются неправомерные действия руководителя организации, который в соответствии с положениями ТК РФ будет обязан в полном объеме компенсировать ущерб, причиненный организации. Также удалось убедиться в том, что при привлечении руководителя к ответственности, надо столкнуться с множеством проблем, которые в законодательстве РФ пока не решены. Очень сложно привлечь к материальной ответственности лицо, которое находится во главе организации, очень большой риск злоупотребления своим должностным положением. Результатом может быть недобросовестное поведение руководителя, которое повлечет большие материальные потери для организации.

В работе уделено внимание вопросу о заработной плате руководителя организации. Важно отметить, что в организациях, финансируемых из

федерального бюджета, в организациях, финансируемых из бюджета субъекта Российской Федерации, в организациях, финансируемых из местного бюджета ситуация с заработной платой руководителя достаточно четко урегулирована трудовым законодательством. Ситуация совершенно иначе связана с коммерческими организациями. Многие ученые придерживаются мнения, что все стимулирующие выплаты, размер и право руководителя назначать их самому себе должны быть четко отражены в трудовом договоре для того, чтобы избежать споров в дальнейшем и формирования противоречивой судебной практики. Другая же группа авторов выступают за отмену премий и компенсаций для руководителей. Сегодня во многих компаниях базовые оклады определяются на основе субъективных представлений руководителей о необходимой и достаточной сумме компенсации за выполнение той или иной работы. На наш взгляд, одним из самых оптимальных предложений является премирование по результатам деятельности.

При рассмотрении оснований прекращения трудового договора с руководителем организации сделан вывод о том, что именно дополнительные основания для расторжения трудового договора, распространяющиеся исключительно на руководителей организаций, получившие свое закрепление в ст. 278 ТК РФ служат дополнительным фактором более глубокой дифференциации и приводят к возникновению особой специфики регулирования труда руководителя как специального субъекта трудового права. Подробное изучение подтверждает тот факт, что при регулировании труда руководителя организации нормы трудового, гражданского права и нормы законодательства о несостоятельности (банкротстве) применяются в тесном переплетении и взаимосвязи.

При прекращении трудового договора с руководителем организации по п.2 ст.278 ТК РФ следует обращать внимание на процедуру увольнения, были ли соблюдены все гарантии, предусмотренные для руководителя в связи с этим. С судебном порядке обжалуется только процедура, а не причины, в результате которых было произведено увольнение.

Трудовой договор с руководителем организации может быть расторгнут и по иным основаниям, предусмотренным трудовым договором (п. 3 ст. 278 ТК РФ).

Примерный перечень конкретных случаев приведен в параграфе. Данное основание продублировано и аналогично по формулировке положению п. 13 ст. 81 ТК РФ. Ст. 81 ТК РФ содержит общие основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя. При этом положение п. 13 ст. 81 ТК РФ распространяется только на руководителей организации и членов коллегиального исполнительного органа, в отношении которых в гл. 43 ТК РФ устанавливаются особенности регулирования их труда. Представляется, что более верным в таком случае было ограничиться закреплением данного основания только в ст. 278 ТК РФ и не дублировать его в ст. 81 ТК РФ. При увольнении ссылку следует делать на п. 3 ст. 278 ТК РФ и на соответствующий пункт трудового договора.

Использование рассмотренных дополнительных оснований расторжения трудового договора с руководителем организации дает работодателю действенный механизм контроля и воздействия на работника, которому он вверяет организацию деятельности и управление своей собственностью.

Особенности юридических гарантий, предоставляемых руководителю организации, могут быть обнаружены в ст. 279 ТК РФ, предусматривающей важную гарантию по выплате руководителю организации компенсации за досрочное расторжение трудового договора. Компенсация выплачивается только, если увольнение произошло при отсутствии виновных действий (бездействия) в размере, определяемом трудовым договором. Данное положение позволяет уравновесить в правах собственника и руководителя-работника, гарантировав ему некие «отступные» в связи с неожиданно возникающим периодом безработицы. Дополнительная гарантия в случае расторжения трудового договора с руководителем организации предусмотрена также ст. 181 ТК РФ.

Существенное внимание в процессе исследования уделено анализу нормативных правовых актов, что позволяет судить об объекте исследования наиболее точно. Большое значение имеет наличие в трудовом законодательстве и в других смежных отраслях нормы, которые могут гарантировать справедливое разрешение конфликта, возникающего в результате наличия трудовых отношений между руководителем организации-работником и работодателем. Предпринятое

исследование позволяет прийти к заключению, что трудовое право обладает нормами, правовыми средствами и способами, в совокупности своей достаточными для эффективного и всестороннего регулирования труда руководителя организации. Оспаривание данного положения в настоящее время связано только с наличием коллизий и пробелов в правовом регулировании труда руководителя организации. Их устранение является вполне посильной задачей, решение которой в дальнейшем обеспечит единообразие в правовой системе РФ, в рамках которой регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений со всеми работниками регулируется нормами трудового права.

Представленные в работе выводы и позиции по отдельным вопросам не означают наличия какой-то одной непреложной истины. Как и по любому вопросу, здесь могут возникать различные точки зрения, предложения по изменению порядка регулирования труда руководителей организаций. Плюрализм точек зрения дает возможность идти всегда вперед, искать новые черты, решения проблем. Естественный прогресс человечества вносит и будет вносить новые элементы в практику применения норм, посвященных регулированию труда руководителя организации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ

Нормативные правовые акты

1. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. конституционный закон от 30. 12. 2001 № 197-ФЗ ред. от 30.12.2015.// Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>;
2. Гражданский кодекс Российской Федерации. В 4 ч. Ч. 1. [Электронный ресурс]: федер. конституционный закон от 30. 11. 1994 № 51-ФЗ ред. от 23.05.2016. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>;
3. Федеральный закон № 14-ФЗ об «Обществах с ограниченной ответственностью» [Электронный ресурс]: от 08. 02. 1998 ред. от 29.12.2015. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>;
4. Федеральный закон № 208-ФЗ об «Акционерных обществах» [Электронный ресурс]: от 26. 12. 1995 ред. от 29.06.2015.// Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>;
5. Федеральный закон № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» № 127-ФЗ [Электронный ресурс]: от 26. 10. 2002 ред. от 29.12.2015.// Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>;
6. Постановление Правительства Российской Федерации № 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений" (с изменениями и дополнениями) [Электронный ресурс]: от 5 . 08. 2008 . // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>;
7. Постановление Правительства Российской Федерации № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения". [Электронный ресурс]: от 12.04.2013.// Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>;
8. Постановление Правительства РФ №234 «О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей ФГУП» [Электронный ресурс]: от 16.02.2000. //Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>;
9. Постановление Правительства РФ № 210 "Об условиях оплаты труда руководителей государственных предприятий при заключении с ними трудовых

договоров (контрактов)" [Электронный ресурс]: от 21.03.1994.// Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>;

10. Приказ Минэкономразвития России № 49 "Об утверждении примерного трудового договора с Руководителем федерального государственного унитарного предприятия" [Электронный ресурс]: от 02.03.2005.// Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>;

11. Приказ Федерального космического агентства № 167к «Об утверждении положения о выплатах стимулирующего характера руководителю Федерального бюджетного учреждения» [Электронный ресурс]: от 29.05. 2009.// Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>;

12. Приказ Министерства спорта России № 701 "Об установлении предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителей федеральных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Министерства спорта Российской Федерации, и средней заработной платы работников этих учреждений" [Электронный ресурс]: от 02.09.2013 (Зарегистрировано в Минюсте России 19.11.2013 № 30403).// Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

Специальная литература

1. Астахова Ю. Когда директор и учредитель в единственном лице (Комментарий к письму Роструда от 6 марта 2013 г. N 177-6-1)/Ю. Астахова// Информационный бюллетень "Экспресс-бухгалтерия".- 2013.- № 15.-С.27-34;

2. Бахрах Д.Н. Основные понятия теории социального управления./Д.Н. Бахрах.- Пермь: 1978.- С. 324;

3. Бойченко Т.А. Правовой статус работодателя: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05/Бойченко Татьяна Александровна.- Москва: 2003. -С. 14 – 15;

4. Болдырев В.А. Статус руководителя организации: корпоративные и трудовые споры/В.А. Болдырев//Адвокат.-2015.-№5.- С.34-47.

5. Бриллиантова Н.А., Архипов В.В. Увольнение по основанию, предусмотренному договором. Какие детали требуют внимания/ Н.А. Бриллиантова, В.В. Архипов // Трудовые споры. -2013.- № 3. –С. 63-73;

6. Гейхман В. Л. Научно-практический комментарий к Трудовому кодексу /В.Л. Гейхман. – ЮРАЙТ,2012. –С. 731;

7. Головина С.Ю. Современные тенденции в трудовом праве России / С.Ю. Головина // Материалы Международной научно-практической конференции "Современные тенденции в развитии трудового права и права социального обеспечения". - 2007. – С. 194;

8. Горячев А. С. Материальная ответственность руководителя/ А. С. Горячев//Право и экономика.-2005. -№ 5.- С.47-50;

9. Горячев А.С. Особенности материальной ответственности руководителя за нарушения трудового законодательства / А.С. Горячев // Юрист. - 2005. - №5. - С. 44-46;
10. Гусов К. Н. Толкунова В. Н. Трудовое право России. Учебник./ К.Н.Гусов, В.Н.Толкунова. / Москва: Юрист, 2016.-С.660.;
11. Долгова Е. П. особенности регулирования оплаты труда руководителей организации/Е. П. Долгова//Трудовое право. – 2008.- №8. -С.12-17;
12. Епишина А. Б. Оплата труда руководителей. Оценка эффективности различных методов стимулирования в России/А. Б. Епишина//Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2009. – №9.- С.18-25;
13. Жуков, А. Л. Регулирование и организация оплаты труда : Учебное пособие для студентов вузов / А. Л. Жуков,– Москва: МИК, 2003. – С. 486;
14. Зайцева О.Б. К вопросу об особом трудовом статусе руководителя организации/О. Б. Зайцева // Российский ежегодник трудового права.-2007. - № 3. - С. 338 – 352;
15. Замордурев Д.Г. Руководитель организации как специальный субъект трудового права : дис. ...кан.юр.наук. наук : 12.00.05/ Замордурев Дмитрий Геннадьевич . – Москва:2005. – С.178;
16. Илюшечкин А.В. Возмещение ущерба // А. В. Илюшечкин//Учет. Налоги. Право. – 2004. – № 44.-С.12-22;
17. Карабельников Б.Р. Трудовые отношения в хозяйственных обществах / Б.Р. Карабельников. - Москва.: ФБК-Пресс, 2003. – С. 175;
18. Касьянова А. В., Е. В. Шестакова Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации;/А.В.Касьянова, Е.В.Шестакова. – РОСБУХ, 2015. – С. 617;
19. Кельцева А.А. Особенности заключения и расторжения трудового договора (контракта) с руководителем организации/А.А.Кельцева // Законодательство. -1997. –№ 4. -С. 41-49;
20. Козлов М. А. Стимулирующие выплаты руководителям./М. А. Козлов//Советник бухгалтера. - 2011.-№3. - С.99-108.
21. Колосовский А.В. Материальная ответственность сторон трудового договора / А.В. Колосовский // Трудовое право. - 2008. - №11. - С. 51-54;
22. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации [Электронный ресурс]; под.ред А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е. Б. Хохлова// Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>;
23. Королев А. Н. Плешакова О. В. Особенности правового регулирования труда руководителя организации/А. Н. Королев, О. В. Плешакова// Право и экономика. – 2003. - № 7. - С. 63-68;
24. Корнийчук Г.А. Особенности регулирования труда отдельных 25.) категорий работников / Г.А. Корнийчук.// Новое время.- 2004. – С.316-329;

25. Кружилина О.О. Учредитель, он же руководитель/Кружилина О.О. // Практическая бухгалтерия. - 2014. – № 5.-С.12-20;
26. Кузнецова В. В. Увольнение руководителя организации по основаниям, предусмотренным трудовым договором / В. В. Кузнецова //Кадровик. – 2013. – № 6. – С. 31–34;
27. Кузнецова В.В. Особенности прекращения трудового договора с руководителем организации: автореф.дис...канд.юр.наук; 12.00.05/ Кузнецова Витилия Викторовна. – Москва: 2015 С. 25;
28. Курушин А.А. К вопросу об особенностях правового регулирования труда руководителей - единственных учредителей организаций /А.А. Курушин// Юрист.- 2011.- № 1. -С. 31 - 36 ;
29. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: В 2 т./А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – Москва: 2003. –С. 512;
30. Мартиросян Э.Р. Правовая природа отношений между руководителем организации и собственником ее имущества/Э.Р. Мартиросян // Государство и право. -1996. -№ 10.- С. 48 - 54;
31. Мартиросян Э. Р., Бойченко Т.А. Правовое положение руководителя организации / Э.Р. Мартиросян, Т.А.Бойченко// Управление персоналом. - 2000. -№ 4. - С. 30 – 35;
32. Мартиросян Э. Р. Проблемы оплаты руководителей высшего звена/ Э. Р. Мартиросян // Вестник НГУ. - Новосибирск:: 2012. - Т. 8. - Вып. 1. - С. 167-170;
33. Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: учебник./ М.В.Молодцов.- Москва: 2003.- С.710;
34. Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Соотношение трудового и нового гражданского законодательства. Новый Гражданский кодекс России и отраслевое законодательство / А.Ф. Нуртдинова, Л.А. Чиканова // Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ.- Москва.-1995. -С.10-19;
35. Ожегов С.И. Словарь русского языка./С.И.Ожигов.- Москва: 1968.- 879с.;
36. Озерникова Т. Г., Носырова И. Г. Оплата труда персонала: учебное пособие/Т. Г. Озерникова, И. Г. Носырова. - Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2009. –С. 215 ;
37. Орловский Ю. Л. Особенности правового статуса руководителя организации/Ю.Л. Орловский//Хозяйство и право. -2015.-№7.-С.49-59;
38. Орловский Ю. П. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Ю.П. Орловского. - Москва: 2014.- С. 738;
39. Парамонова С. В. Особенности регулирования труда руководителей структурных подразделений/С. В. Парамонова//Трудовое право. -2009. -№5.-С.33-38;
40. Петров В. В., Пятов М. Л. Организация системы материальной ответственности/В. В. Петров, М. Л. Пятов // Бухгалтерский учет. – 2003. – № 9. – С. 39-48;

41. Рядчикова Н. Трудовой договор с руководителем организации/Н. Рядчикова// Корпоративный юрист. – 2009. - №3.-С.54-63;
42. Ситникова Е. Г., Сенаторова Е. Н. Трудовой кодекс Российской Федерации. Постатейный научно-практический комментарий/Е. Г. Ситникова, Е. Н. Сенаторова. - "Библиотечка "Российской газеты".". : 2014. – С. 703;
43. Ситникова Е. Г. Договор о материальной ответственности / Е. Г. Ситникова // Кадровое дело. – 2005. – № 2. – С. 26-38;
44. Скрипник К.Д. Управленческая деятельность: структура, функции, навыки персонала./К.Д. Скрипник – Москва: 2000. - С. 195;
45. Степанов П.В. Правовая квалификация отношений, возникающих между единоличным исполнительным органом и акционерным обществом /П.В. Степанов// Хозяйство и право.- 2002. -№ 12. -С. 92 – 94;
46. Хохлов Е.Б. Правовое регулирование труда в современных условиях: Дис. ... д-ра юрид. наук. 12.00.05/ Хохлов Евгений Борисович. –Санкт-Петербург: 1992. – С. 178;
47. Шиткина И.С. Отдельные проблемы правового регулирования образования и деятельности единоличного исполнительного органа/И.С. Шиткина // Хозяйство и право.- 2011. - № 4. - С.23-30.

Акты судебных органов

1. Постановления Пленума ВАС РФ № 28 "О некоторых вопросах, связанных с оспариванием крупных сделок и сделок с заинтересованностью" [Электронный ресурс]: от 16.05.2014. // СПС «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>;
2. Определение Конституционного Суда РФ № 691-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Дуракова Владимира Федоровича на нарушение его конституционных прав положением части первой статьи 145 Трудового кодекса Российской Федерации" [Электронный ресурс] : от 23.04.2013. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>;
3. Определение Верховного Суда РФ по делу № 5-КГ12-61 [Электронный ресурс]: от 14.12.2012.// Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>;
4. Определение ВАС РФ по делу № ВАС-15525/13 [Электронный ресурс]: от 31.10.2013. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>;
5. Определение ВАС РФ по делу № ВАС-11493/13 [Электронный ресурс]: от 06.09.2013.//Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>;

6. Постановление Первого арбитражного апелляционного суда по делу № А43-25287/2010 [Электронный ресурс] : от 05.02.2013. //Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>;
7. Апелляционное определение Красноярского краевого суда по делу № 33-1378, А-09[Электронный ресурс] : от 19 . 02. 2014 . //Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>;
8. Апелляционное определение Свердловского областного суда по делу № 33-365/2014, 33-16330/2013[Электронный ресурс]: от 29 .01. 2014. //Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>;
9. Постановление Федерального арбитражного суда Волго-Вятского округа по делу № А43-25287/2010 [Электронный ресурс]: от 17.05.2013. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>;
10. Определении Московского городского суда по делу № 33-24421 [Электронный ресурс] : от 17.08.2010.// Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.